

*Guía práctica para la igualdad en el*

*Ayuntamiento de Ciudad Real*

*Buenas  
Prácticas*



*Guía práctica para la igualdad en el  
Ayuntamiento de Ciudad Real*

Concejalía de Igualdad de Género  
Ayuntamiento de Ciudad Real  
Calle Avda. del Ferrocarril, 16  
13004 Ciudad Real  
cig@cmujer.ayto-ciudadreal.es  
Teléfono: 926 217 598

-----  
Concejalía de Igualdad de Género.  
Ayuntamiento de Ciudad Real  
Depósito Legal: DL.CR.398-2013

Elaborado por: Asociación Proyecto Empleo Castilla la Mancha

## ÍNDICE

### 0. INTRODUCCIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DE LA GUÍA EN EL PLAN DE IGUALDAD DE AYUNTAMIENTO DE CIUDAD REAL.

#### 1. CONCEPTOS BÁSICOS

#### 2. EL AYUNTAMIENTO POR DENTRO: ORGANIZACIÓN MUNICIPAL.

##### 2.1. ORGANIZACIÓN DE LAS CONCEJALÍAS

##### 2.2. EL PAPEL DEL AYUNTAMIENTO COMO ENTIDAD EMPLEADORA

###### 2.2.1. Ejes, conclusiones y propuestas

a) Eje: Presencia de hombres y mujeres en el personal municipal.

b) Eje: Utilización de medidas de conciliación y corresponsabilidad entre el personal municipal

c) Eje: Existencia de protocolos de actuación para contrarrestar el acoso sexual y por razón de sexo

##### 2.3. RECOGIDA Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

2.3.1. Aspectos a tener en cuenta para la recogida y tratamiento de la información.

##### 2.4. ASPECTOS DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN EMPRESAS

#### 3. EL AYUNTAMIENTO HACIA FUERA

##### 3.1. LA COMUNICACIÓN

##### 3.2. EL LENGUAJE

3.2.1. Resumen de la Recomendación del Consejo de Ministros del Consejo de Europa del 21 de febrero de 1990.

3.2.2. Listado para el lenguaje no sexista

3.3. LAS IMÁGENES

3.4. ACCIONES DE DIVULGACIÓN

#### **4. LA POLÍTICA DE IGUALDAD EN EL MUNICIPIO**

4.1. ¿QUÉ ES LA TRANSVERDALIDAD DE GÉNERO?

4.2. ¿CÓMO SE APLICA EL ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO?

4.3. APUNTE METODOLÓGICO

4.4. BUENAS PRÁCTICAS DE MAINSTREAMING

4.4.1. Ejemplos de actuaciones concretas desarrolladas con enfoque integrado de género

I. INCREMENTO DE PARTICIPACIÓN FEMENINA

II. CONTRATACIONES PÚBLICAS, COMPRAS O SUMINISTROS

III. ACCIONES ESPECÍFICAS DIRIGIDAS A MUJERES, A HOMBRES O A LA POBLACIÓN EN GENERAL

IV. ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN

V. ACCIONES DE FORMACIÓN / EXTENSIÓN DEL COMPROMISO CON LA IGUALDAD

VI. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

VII. COEDUCACIÓN

VIII. URBANISMO

## **5. RECURSOS**

### **5.1. RECURSOS WEB**

5.1. ORGANISMOS Y RECURSOS

5.2. DOCUMENTOS

### **5.2. BIBLIOGRAFÍA**



El I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Ciudad Real (2011-2014) constituye un hito fundamental que ha permitido introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, viene desarrollando este Ayuntamiento.

En su elaboración, por parte de la Concejalía de Igualdad, el Plan se marcó una serie de ambiciosos objetivos con la clara voluntad de que en su desarrollo y ejecución, implicaran a la totalidad de servicios municipales y al personal que los atiende, tanto aquellos que son responsables de la planificación, como quienes tienen encomendada la ejecución directa de las diferentes tareas o actividades que nuestro Ayuntamiento desarrolla en aras a mejorar la calidad de vida de nuestras vecinas y vecinos.

Pese a que en su exposición y definición de estrategias, este I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Ciudad Real, es claro y directo, era necesaria una herramienta que de forma precisa y eminentemente práctica, orientara a todo el personal encargado de su implementación, en el modo en que han de proceder para obtener el máximo provecho a las virtualidades del Plan.

La presente guía cumple a la perfección su mandato de ser un instrumento útil para facilitar las prescripciones previstas en el Plan. Una configuración en cinco apartados bien diferenciados, empezando por los conceptos básicos, abarcando también el estudio del Ayuntamiento por dentro y su comunicación hacia el exterior para servir verdaderamente como modelo de igualdad, pasando por la incorporación de la perspectiva de género en la definición de las políticas a acometer y terminando por un catálogo de recursos disponibles en materia documental que amplíe, si fuera necesario, lo tratado en esta guía, lo que nos hace albergar la esperanza cierta de que facilitará la consecución de los objetivos previstos, puesto que su carácter abierto y asequible, permitirá el que cada persona en el ámbito que le es propio, contribuya a la consecución de la igualdad efectiva tanto en el seno de la institución municipal, como en el conjunto del municipio.

Estoy convencida, que si todos juntos trabajamos por la igualdad, y creo que va a ser así, nuestras hijas vivirán en una sociedad igualitaria. Pero debemos permanecer vigilantes, porque los logros, de la misma manera que se conquistan, se pierden.

Un cordial saludo,

**ROSA ROMERO SÁNCHEZ**  
**Alcaldesa de Ciudad Real**



Es para el Ayuntamiento de Ciudad Real y para la Concejalía de Igualdad una gran satisfacción poder presentar estas guías.

Constituye todo un instrumento más que nos permite orientar nuestro trabajo a fin de poder hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres.

El abordaje de género requiere siempre de nuevas estrategias que vienen a suponer la formulación de distintos instrumentos que resulten creativos en el desarrollo de las políticas de Igualdad. Y algo de suma importancia para esta Concejalía, que pueda constituir una herramienta para la erradicación de la violencia de género.

La Concejalía de Igualdad es consciente que trabajar por la igualdad, es una cuestión de justicia social. Si bien es necesario contar con la implicación y compromiso de todas las personas que trabajan en la administración local. Ya que desde el ejercicio de nuestra responsabilidad tanto política como técnica, estamos al servicio de la ciudadanía.

Y termino como reza nuestro logo "la igualdad como principio de justicia".

**HELENA LÓPEZ GÓMEZ-CASTRILLÓN**

**Concejala de Igualdad de Género**

# Introducción y contextualización de la Guía en el plan de Igualdad del Ayuntamiento de Ciudad Real

## Introducción y contextualización. ¿Por qué una guía?

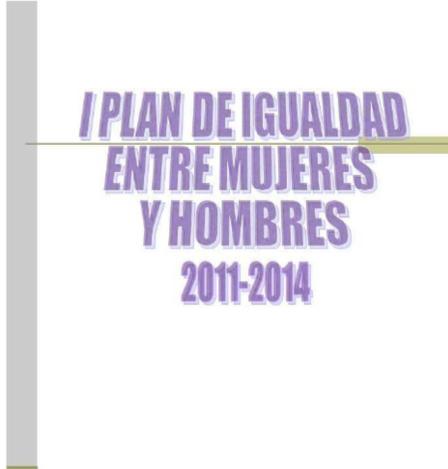
La presente guía se encuadra en las actuaciones propuestas en el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Ciudad Real (2011 – 2014).

Este Plan pretende extender la igualdad entre Mujeres y Hombres dentro del Ayuntamiento y en el municipio de Ciudad Real.

Para ello el propio Plan define una serie de metas, objetivos y acciones a desarrollar por la Concejalía de Igualdad, así como por los distintos departamentos del Excmo. Ayuntamiento de Ciudad Real y organizaciones responsables de su realización.

La introducción transversal de la perspectiva de género en las políticas municipales (o lo que se denomina mainstreaming de género) requiere de unos conocimientos y herramientas que permitan desplegar las medidas y políticas con mayores efectos en la consecución del objetivo último del Plan. No en vano, la consecución de la igualdad se basa, habitualmente, en la estrategia dual, que combina la introducción de la perspectiva de género en todas las políticas municipales con la implementación de medidas concretas o acciones positivas que permitan paliar las desigualdades existentes a más corto plazo.

Para la consecución de los objetivos del Plan es necesaria la implicación de todo el personal del Ayuntamiento y de la corporación en sí misma, tanto de las personas con capacidad de planificación y decisión, como de las personas dedicadas a la ejecución de servicios y/o actividades.



**I PLAN DE IGUALDAD  
ENTRE MUJERES  
Y HOMBRES  
2011-2014**



AYUNTAMIENTO  
DE  
CIUDAD REAL



En un espectro tan amplio se hace necesario dotar de herramientas para la igualdad y en ese contexto y en respuesta a una de las metas del Plan (Meta 1) se presenta esta guía que, sin ser un documento cerrado, pretende dotar de herramientas sencillas y prácticas a todo el personal implicado en la implementación del Plan.

No se trata de un libro de “recetas” ni, insistimos, de un texto cerrado. Se trata de que gracias a una mejor comprensión de los conceptos básicos y al conocimiento de casos prácticos, cada persona, en su ámbito de actuación, sea capaz de contribuir a la consecución de la igualdad.

La guía se estructura en 4 apartados. El primero de ellos define los conceptos básicos relativos a la igualdad.

El segundo apartado trata del Ayuntamiento por dentro.

El tercer apartado trata de “el Ayuntamiento hacia fuera”, cómo debe comunicarse el Ayuntamiento con la ciudadanía para ofrecer la imagen adecuada a la vez que servir como modelo de igualdad.

El apartado cuarto es el que trata los aspectos relativos a la incorporación de la perspectiva de género en la definición de las políticas. Para ello se han recopilado ejemplos de políticas llevadas a cabo en el ámbito municipal y se exponen ejemplos siguiendo el esquema metodológico planteado.

Por último, se expondrá un apartado de recursos y referencias bibliográficas o referencias web que amplíen lo tratado en esta guía.

## Capítulo 1: Conceptos Básicos

Existen una serie de conceptos básicos que es necesario conocer para facilitar la comprensión de las actuaciones propuestas y de lo que significa la igualdad de oportunidades en sí. Definiremos los siguientes:

**ACCIÓN POSITIVA:** Las acciones positivas son medidas compensatorias de carácter temporal destinadas a eliminar las discriminaciones por razón de sexo y a promover y a aumentar la presencia y la permanencia de las mujeres en la empresa, en todos los sectores, en todas las profesiones y en todos los niveles de responsabilidad. (Comité para la Igualdad del Consejo de Europa).

La Ley de Igualdad menciona las acciones positivas de la siguiente manera: *Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.*

**ACOSO SEXUAL:** Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado por la víctima, que atenta a la dignidad de mujeres y de hombres.

**ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

**AGENTE PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:** Son profesionales de carácter técnico expertos/as en temática de género e igualdad, y que conocen las situaciones y circunstancias en materia de igualdad a todos los niveles, analistas de sus causas y consecuencias o efectos y motores de la búsqueda de posibles soluciones aplicables en pro de la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, convirtiéndose en elementos imprescindibles para supervisar y diseñar estrategias de igualdad de oportunidades, actuar como intermediarios entre las administraciones públicas, colectivos de mujeres y los Agentes Sociales, así como para la sensibilización y el asesoramiento en asuntos de toda índole referentes al colectivo femenino.

**AGENTE SOCIALIZADOR.** Son instituciones, grupos, asociaciones y organizaciones que directa o indirectamente contribuyen al proceso de socialización de las personas. Los principales agentes socializadores son la familia, la escuela, el grupo de iguales, los medios de

comunicación y el sistema religioso.

**ANÁLISIS POR GÉNERO.** Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres, debido a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

**ANDROCENTRISMO.** Consideración del hombre como centro del universo y equiparación de la humanidad con el hombre - varón. Una consecuencia del androcentrismo es la ocultación de las mujeres, su falta de definición y la no consideración de sus realidades.

**AUDITORÍA DE GÉNERO.** Análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo aplican criterios relacionados con el género. (Comisión Europea, 1998).

**BARRERAS DE GÉNERO.** Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de la mujer para los procesos de toma de decisiones y para su plena participación en la sociedad.

**BRECHAS DE GÉNERO.** Diferentes posiciones de hombres y mujeres y la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto determinado.

**CIUDADANÍA.** Es el conjunto de derechos que tienen las personas como sujetos y los deberes que de ellos se derivan. "Ese conjunto de derechos" ha ido transformándose y evolucionando paralelamente al desarrollo de la sociedad, fundamentalmente a lo largo de los últimos tres siglos.

En este sentido, Marshall distingue tres etapas: "Una ciudadanía civil" en el s. XVIII vinculada a la libertad y los derechos de propiedad, "Una ciudadanía política" propia de siglo XIX ligada al derecho al voto y al derecho a la organización social y política, y por último, en el siglo XX, una "ciudadanía social" relacionada con los sistemas educativos y el Estado del Bienestar.

El concepto de ciudadanía alcanza su máxima expresión en el derecho a acceder en condiciones de igualdad a la representación (sufragio activo y pasivo). La representación política en condiciones de paridad está lejos de su plena realización, Por lo tanto se habla de la necesidad de la incorporación de la mujer a la plena ciudadanía.

**CONCILIACIÓN.** Con este término se alude a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Supone la creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal. Para la creación de tal estructura se establecen determinadas acciones como la introducción de sistemas

de permiso por razones familiares, de permiso parental, de atención a personas dependientes (menores, personas mayores, con discapacidad), etc.

**COEDUCACIÓN.** Método de intervención educativo que va más allá de la educación mixta y cuyas bases se asientan en el reconocimiento de las potencialidades e individualidades de niñas y niños, independientemente de su sexo. La coeducación es, por tanto, educar desde la igualdad de valores, oportunidades y trato a las personas.

**CORRESPONSABILIDAD.** La distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas y responsabilidades domésticas, el cuidado de personas dependientes y los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.

**CUOTA DE PARTICIPACIÓN.** Es una acción positiva e implica el establecimiento de determinados porcentajes de presencia de las mujeres con respecto a los hombres con el fin de paliar la escasa representación de las mismas en alguna actividad concreta.

**DATOS DESAGREGADOS POR SEXO.** Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo. Análisis teniendo en cuenta las especificidades del "género".

**DISCRIMINACIÓN.** Situación que trata a una persona de manera menos favorable a como se trata, se ha tratado o se trataría a otra, en una situación comparable, motivado por razón de su sexo, raza, etnia, condición sexual, ideología, procedencia... Se denomina también discriminación directa en oposición a la discriminación indirecta que se define a continuación.

**DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:** Situación en la que una disposición, un criterio o una práctica, al parecer neutra, puede implicar una desventaja particular para personas del otro sexo, a menos que esta disposición, este criterio o esta práctica se justifiquen objetivamente por un objetivo legítimo y que los medios para realizar este objetivo sean convenientes y necesarios.

**DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE.** Expresión utilizada para referirse a aquellas situaciones donde la suma de factores como edad, género, orientación sexual y origen étnico, religión o discapacidad, dan lugar a más de una discriminación.

**DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.** Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

**DISCRIMINACIÓN POSITIVA.** Protección de carácter extraordinario que se da a un grupo históricamente discriminado, especialmente por razón de sexo, raza, lengua o religión, para lograr su plena integración social. Aquellas actuaciones positivamente dirigidas a reducir o eliminar las prácticas discriminatorias en contra las mujeres o algunos grupos étnicos o raciales. Se pretende aumentar la representación de éstos, a través de un tratamiento preferencial para los mismos y de mecanismos de selección expresa y positivamente encaminados a estos propósitos.

**DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO.** Consiste en la diferenciación que se hace sobre las actividades cuya realización se atribuye a mujeres y a hombres, adjudicando diferentes espacios en función del sexo, correspondiendo fundamentalmente a las mujeres desarrollar su actividad en el ámbito doméstico considerado como reproductivo y a los hombres en el ámbito público considerado como productivo.

**DOBLE JORNADA LABORAL.** Término que define la situación de las mujeres que, teniendo un empleo remunerado, suman y acumulan todas o gran parte de las tareas que implica el trabajo doméstico y de cuidados, no compartido por sus parejas o familiares.

**ECONOMÍA DEL CUIDADO.** La parte de la actividad humana, tanto material como social, que está ligada al proceso del cuidado de la mano de obra presente y futura, y de la población humana en general, incluyendo las tareas domésticas de aprovisionamiento de alimentos, ropa y cobijo. La reproducción social es la provisión de todas estas necesidades a través de la economía, tanto si son componentes remunerados como si no lo son. (Alexander, P. y Baden, S., 2002).

**EMPODERAMIENTO:** Aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. De acuerdo con la Plataforma de Acción de Pekín se relaciona el empoderamiento con los siguientes ejes: los derechos humanos, la salud sexual y reproductiva y la educación. Estos ejes son considerados fundamentales para el avance de las mujeres en la sociedad y a partir de ahí, se trata de potenciar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en la vida económica y política y en la toma de decisiones a todos los niveles.

**EQUIDAD:** Justicia en el tratamiento de hombres y mujeres atendiendo a sus necesidades específicas respectivas. A partir de este concepto se pueden incluir tratamientos iguales o diferentes aunque considerados equivalentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. En el contexto del trabajo de desarrollo, una meta de equidad de género suele incluir medidas diseñadas para compensar las desventajas históricas y sociales de las mujeres.

**ESPACIO DOMÉSTICO.** Se identifica con el ámbito reproductivo, con el espacio tradicionalmente considerado de la "inactividad" donde tiene lugar la crianza, los afectos y las tareas domésticas y de cuidado de la vida humana, es decir, donde se cubren las necesidades

personales. En este espacio es donde se ha colocado tradicionalmente a las mujeres.

**ESPACIO PRIVADO.** Es el espacio y el tiempo propio e individual de cada persona, donde se cultiva para proyectarse luego en el ámbito público. Es una parcela de la que disfrutan principalmente los hombres y que en el caso de las mujeres, tradicionalmente, se confunde con lo doméstico.

**ESPACIO PÚBLICO.** Se identifica con el ámbito productivo, con el espacio de la actividad, donde tiene lugar la vida laboral, social, política, económica; es el lugar de participación en la sociedad y del reconocimiento. En este espacio es donde se han colocado los hombres tradicionalmente.

**ESTADÍSTICAS DESAGREGADAS POR SEXO.** Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexos, para poder proceder a un análisis comparativo.

**ESTEREOTIPO.** Imagen o idea aceptadas comúnmente por un grupo o sociedad con carácter fijo e inmutable.

**EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DE GÉNERO.** Examen de las propuestas y actuaciones políticas, para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

**FEMINISMO:** conjunto heterogéneo de ideologías y de movimientos políticos, culturales y económicos que tienen como objetivo la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Con este objetivo, el movimiento feminista, ha creado un amplio conjunto de teorías sociales.

**FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA.** Evidencia social que, con variaciones, se presenta en la mayoría de los países del mundo, con independencia de su grado de desarrollo y hace referencia a la creciente proporción porcentual de mujeres entre los colectivos más pobres.

**GÉNERO:** Interpretación cultural de la diferencia biológica. Mediante esta construcción se adscriben cultural y socialmente aptitudes, roles sociales y actitudes diferenciadas para hombres y mujeres atribuidas en función de su sexo biológico.

**IGUALDAD DE DERECHO.** Igualdad formal ante la ley. Equiparación de hombres y mujeres mediante medidas legislativas. En España, el principio de igualdad legal no se consagra establemente hasta la Constitución de 1978.

**IGUALDAD DE GÉNERO:** Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

**IGUALDAD DE HECHO o IGUALDAD REAL.** Equidad entre hombres y mujeres real y efectiva. La sola promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad y por tanto conseguir la igualdad real. El mecanismo de acción positiva tiene como fin trabajar activamente y contrarrestar las desigualdades de partida para que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad.

**IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:** Fundamentado en el principio de igualdad, se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económicas, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

**IGUALDAD DE TRATO.** La igualdad de trato presupone el derecho a las mismas condiciones sociales, de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para hombres como para mujeres.

**INDICADORES DE GÉNERO:** Son los instrumentos de medición que nos señalan determinados hechos o fenómenos sociales con un enfoque sensible al sistema sexo género.

**MACHISMO:** Actitud, idea o tendencia discriminatoria que considera al hombre superior a la mujer.

**MAINSTREAMING, TRANSVERSALIDAD, ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO.** Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.

**MICROMACHISMO.** Comportamiento o expresión "invisible" de violencia y dominación, que con frecuencia algunos varones realizan cotidianamente en el ámbito de las relaciones de pareja.

**PATRIARCADO:** La antropología ha definido el patriarcado como un sistema de organización social en el cuál los puestos clave de

poder, tanto político, como religioso, social y militar se encuentran, de forma exclusiva y generalizada, en manos de los hombres.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO:** Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados. En una política hace referencia al intento de integrar las cuestiones de género en la totalidad de los programas sociales, de manera que se tengan en cuenta en todas las decisiones políticas, económicas y sociales las cuestiones que afectan a las mujeres.

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.** Estrategias encaminadas a lograr la participación activa de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad mediante la definición de unos objetivos que se concretan en actuaciones a corto y medio plazo. Las actuaciones implican a las diferentes entidades de la administración pública y a los agentes sociales. Dependiendo de su ámbito territorial de actuación existen Planes de Igualdad comunitarios, estatales, regionales y locales. Así mismo, en España atendiendo a la legislación vigente, existen planes de igualdad de empresas, que intentan erradicar las distintas discriminaciones laborales que puedan darse en las mismas por razón de sexo.

**ROLES DE GÉNERO.** Pautas de acción y comportamiento asignadas a mujeres y a hombres e inculcadas y perpetuadas según los criterios vigentes de una sociedad patriarcal. Comprenden todos los papeles y expectativas diferentes que socialmente se adjudican a mujeres y a hombres.

**SEGREGACIÓN HORIZONTAL.** Concentración de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que se conoce como "trabajos típicamente femeninos" (secretarias, enfermeras, maestras, etc.) y "trabajos típicamente masculinos" (mecánicos, conductores, etc.)

**SEGREGACIÓN VERTICAL.** Concentración de mujeres o de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical al mismo nivel de formación y experiencia laboral se opta por la candidatura masculina para los puestos de jefatura o dirección.

**SEXO:** Elementos que constituyen las diferencias entre machos o hembras. En las personas se refiere a las diferencias biológicas (anatómicas y fisiológicas) entre hombres y mujeres que hacen posible la reproducción. Son universales y coinciden en todo tiempo y cultura.

**SEXISMO:** Se suele llamar sexismo a la discriminación de las personas según su sexo en lugar de por sus méritos individuales, aunque el término también puede aludir a todas las diferenciaciones sistémicas basadas en el sexo de los individuos.

**SISTEMA SEXO-GÉNERO.** Las investigaciones feministas de los años 70 muestran que el concepto de sexo no es válido para explicar las

diferencias de actividades entre hombres y mujeres en las distintas culturas a lo largo de la historia. Se elabora e introduce entonces el concepto de género como categoría de análisis que permite diferenciar y separar lo biológico, atribuido al sexo, de lo cultural, determinado por el género. El género y, en consecuencia, las relaciones de género son "construcciones sociales" que varían de unas sociedades a otras y de unos tiempos a otros, y por lo tanto, susceptibles de modificación, de reinterpretación y de deconstrucción.

**SUELO PEGAJOSO.** Son las barreras (prejuicios empresariales, responsabilidades de cuidado y domésticas) que mantienen a la mujer atrapada en la base de la pirámide económica.

**TECHO DE CRISTAL.** Es una barrera invisible que pueden encontrar las mujeres en un momento determinado en su desarrollo laboral, de modo que una vez llegado a este punto, muy pocas mujeres derriban dicha barrera, estancando, la mayoría, su carrera profesional. Las causas de este estancamiento provienen en su mayor parte de los prejuicios empresariales sobre la capacidad de las mujeres para desempeñar puestos de responsabilidad, así como sobre su disponibilidad laboral ligada a la maternidad y a las responsabilidades familiares y domésticas, actividades que suelen coincidir con las fases de itinerario profesional ligadas a la promoción profesional.

**VIOLENCIA DE GÉNERO:** Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o puede tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada. (Artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Naciones Unidas. 1994).

**VIOLENCIA DOMÉSTICA:** Toda forma de violencia física, sexual o psicológica que pone en peligro la seguridad o el bienestar de un miembro de la familia: recurso a la fuerza física o al chantaje emocional; amenazas de recurso a la fuerza física, incluida la violencia sexual, en la familia o el hogar. En este concepto se incluyen el maltrato infantil, el incesto y los abusos sexuales o de otro tipo contra cualquier persona que conviva bajo el mismo techo.

## Capítulo 2. El Ayuntamiento por dentro: Organización Municipal



- 2.1. Organización de las Concejalías.
- 2.2. El papel del Ayuntamiento como entidad empleadora.
  - 2.2.1. Ejes conclusiones y propuestas.
- 2.3. Recogida y tratamiento de la información.
  - 2.3.1. Aspectos a tener en cuenta para la recogida y tratamiento de la información.
- 2.4. Aspectos de los planes de igualdad en empresas

En este apartado se tratarán los aspectos relativos a la organización municipal en cuanto a estructura de personal y funciones, presencia e interrelación entre áreas municipales. Se trata de conseguir la igualdad en el seno del Ayuntamiento y la Corporación. Aspectos laborales, de promoción profesional, de formación, de acceso al empleo... se tratarán en este apartado con propuestas de buenas prácticas.

También se incluyen ejemplos de cómo el Ayuntamiento puede recabar la información necesaria para, una vez conocida la realidad, determinar qué actuaciones pueden realizarse para la implementación de la perspectiva de género en la planificación y gestión municipales.

## 2.1. Organización de las concejalías.

El Ayuntamiento de Ciudad Real está organizado en 14 Concejalías. Al frente de estas Concejalías hay 7 hombres y 7 mujeres. Pero no solo hay que hacer un análisis cuantitativo, sino también cualitativo, fijándonos en cuáles son ocupadas por hombres y cuáles por mujeres y determinar si se perpetúan los roles atribuidos a cada uno de los sexos.

Los ámbitos como la Educación, los Recursos Humanos, la Igualdad, los Festejos y los Servicios Sociales ocupan concejalías ostentadas por mujeres. Por otra parte, las concejalías de Economía y Hacienda, Urbanismo y Seguridad son ostentadas por hombres. Esta distribución corresponde a una atribución de roles tradicional. No obstante es importante destacar que concejalías como Promoción Económica y Empleo y Sostenibilidad son ostentadas por mujeres y Cultura es ostentada por un hombre. La distribución de estas últimas concejalías rompe con los estereotipos habituales por lo que favorece la consecución de la igualdad.

Por último hay que destacar que la máxima representación del Ayuntamiento es ostentada por una mujer y que existen cuatro puestos de tenientes de alcaldesa, dos hombres y dos mujeres.

## 2.2. El papel del Ayuntamiento como entidad empleadora

¿Qué vamos a ver en este apartado?

- El análisis realizado del Ayuntamiento para la elaboración del diagnóstico del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres 2011-2014
- Los ejes estudiados y las conclusiones a las que se ha llegado
- Buenas prácticas que permitan corregir las deficiencias detectadas y ejemplos de buenas prácticas llevadas a cabo en diferentes Ayuntamientos.

El diagnóstico realizado y expuesto en el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres 2011-2014 expone: *“La valoración de género del Ayuntamiento en su rol de empleador viene definido por el artículo 11 de la Carta Europea, en el cual el gobierno local signatario en sus funciones de empleador “reconoce el derecho a la igualdad de mujeres y hombres en todos los aspectos del empleo, incluida la organización del trabajo y las condiciones laborales”.*

En el mismo artículo se reconoce el derecho a la conciliación de la vida profesional, social y privada, así como el derecho a la

dignidad y a la seguridad en el trabajo del personal municipal.

### 2.2.1. Ejes, Conclusiones y Propuestas

#### a) Eje: Presencia de hombres y mujeres en el personal municipal.

##### Conclusión 1.

Distribución desigual por sexos. 30,03% de mujeres frente a un 69,97% de hombres

Brecha de género significativa y alejada de una representación equilibrada

Las ocupaciones con mayor número de empleo están masculinizadas y en diferentes unidades existe segregación horizontal<sup>1</sup>, mientras que en otras no se encuentra dicha segregación.

Propuestas	Buenas Prácticas
En las nuevas incorporaciones o contrataciones, favorecer la incorporación de mujeres mediante medidas de acción positiva.	Favorecer la recualificación profesional dando preferencia a las empleadas en los procesos de formación interna.
En las medidas de promoción interna, incentivar la ocupación de puestos masculinizados por parte de mujeres y viceversa, mediante medidas de acción positiva.	Dar preferencia durante un año a para optar a la formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o reingresado de excedencias por razones de guarda legal y/o atención a personas dependientes

<sup>1</sup> Segregación horizontal: Concentración de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que se conoce como "trabajos típicamente femeninos" (secretarias, enfermeras, maestras, etc.) y "trabajos típicamente masculinos" (mecánicos, conductores, etc.)

<p>En la definición de puestos de trabajo, evitar nombrarlos en femenino o en masculino.</p>	<p>Fomentar y promover el acceso de mujeres a determinados Servicios (En su caso, Extinción de Incendios y Salvamento, Protección Civil, Monitores de Deportes y/o Piscina), u otras que por sus particularidades sean objeto de esta norma, con un baremo específico para mujeres en orden a la valoración de las pruebas físicas, al igual que existe en las Bases que rigen el acceso a la Policía Local. (Medida adoptada en el Plan de Igualdad Ayuntamiento de Roquetas de Mar)</p>
	<p>En las Bases que rigen los procesos selectivos y de provisión de puestos de trabajo se tendrán en cuenta el sexo menos representado a efectos de desempate en las puntuaciones obtenidas por los aspirantes. Para ello se tendrá en cuenta el subgrupo y destino en que se vayan a encuadrar las plazas o puestos convocados. (Plan de Igualdad Ayuntamiento de Roquetas de Mar)</p>
	<p>Formalizar la preferencia en la adjudicación del cambio de destino a otros destinos cuyos horarios o localizaciones sean más compatibles con la conciliación de la vida laboral o familiar del empleado/a municipal con hijos menores de 16 años que lo solicite. (Medida adoptada en el Plan de Igualdad Ayuntamiento de Roquetas de Mar)</p>

## Conclusión 2:

Existe segregación vertical<sup>2</sup> con brechas de género significativas en todos los grupos excepto el A2.

<sup>2</sup> Segregación vertical: Concentración de mujeres o de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical al mismo nivel de formación y experiencia laboral se opta por la candidatura masculina para los puestos de jefatura o dirección.

En el grupo A2 hay una mayor presencia femenina pero dentro de los márgenes de participación equilibrada. (52,81% mujeres frente a 47,19% hombres). El grupo A2 es el ostentado por personal técnico de diferentes áreas.

En el grupo A1 (el de mayor nivel) es muy significativa la brecha de género con un 26,67% de mujeres frente a un 73,33% de hombres)

Propuestas	Buenas Prácticas
Medidas de acción positiva para incentivar la participación femenina en puestos de responsabilidad.	Con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos, en las convocatorias de los cursos de formación se reservará al menos un 40% de las plazas para su adjudicación a aquéllas que reúnan los requisitos establecidos.
Obtención de datos estadísticos que expliquen la diferencia existente en el grupo A2 con respecto a los demás.	Medidas de obligación de resultados. Se trata de las medidas de acción positiva más severas, pues podrían suponer discriminación al sexo contrario dando prioridad automática en un proceso de selección al sexo menos representado cuando el resto de cualificaciones sean iguales. Para evitar esta medida controvertida, se podría dar prioridad en un proceso de selección a la candidatura del sexo menos representado, pero no una prioridad automática. En la vida laboral, las medidas que implican obligación de resultados normalmente implican la determinación de un porcentaje ideal para el sexo menos representado en lo referente a puestos y trabajos. Son medidas relevantes en materia de nombramientos o en la promoción. Un ejemplo claro son las denominadas listas cremallera por las cuales en una lista electoral se distribuyen los puestos de manera que un sexo ocupe los número pares y el otro sexo los impares.
	Medidas del punto de partida. Por ejemplo, medidas que aseguran una reserva de plazas en un curso de formación para el sexo menos representado. Esta medida no asegura que el porcentaje al final se vaya a cumplir pues puede que no haya solicitudes suficientes, por eso no es una medida de obligación de resultados.

En este contexto ejemplos concretos podrían ser:

**Medidas de obligación de resultados:** en un proceso de promoción interna establecer que, a igualdad de cualificaciones y siempre que se cumplan los requisitos mínimos, el puesto será ocupado por una mujer en un servicio en el que la mujer se encuentra subrepresentada.

**Medidas del punto de partida:** en un proceso de promoción interna para la Concejalía de Deportes, asegurar que, al menos, el 40% de las personas que se presentan son mujeres, pues se encuentran subrepresentadas en los cargos de gerencia y dirección. Se podrán flexibilizar los requisitos para conseguirlo, si bien la selección real no favorecerá a ninguno de los dos sexos.

### Conclusión 3:

Escasa presencia femenina en la representación sindical. 13,89% mujeres frente a un 86,11% de hombres

Propuestas	Buenas Prácticas
Medidas de acción positiva para incrementar la participación femenina en el ámbito sindical.	Aquí podemos de nuevo hablar de las medidas de acción positiva de obligación de resultados o de punto de partida.
Formación en igualdad para las personas encargadas de la negociación del convenio colectivo	Las candidaturas a la representación sindical deben cumplir la representación equilibrada entre ambos sexos.
	Promover la actividad sindical en horarios y espacios compatibles con la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

### b) Eje: Utilización de medidas de conciliación y corresponsabilidad entre el personal municipal

**Conclusión 1:** La utilización por parte del personal del Ayuntamiento de permisos parentales y reducción de jornada recae

principalmente en los varones.

Propuestas	Buenas Prácticas
Incluir en el convenio acciones que favorezcan la conciliación.	Regular la posibilidad del teletrabajo.

Como ejemplo tenemos el Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Gijón:

- 1.- A partir del ejercicio 2009 se aprobará un Plan anual de teletrabajo con la finalidad de contribuir a la conciliación de la vida laboral y familiar que se implantará paulatinamente en aquellos centros y puestos de trabajo que por sus características y condiciones sea posible.
- 2.- El tiempo de jornada que se puede prestar en el domicilio, tiene una limitación máxima del 50% del total de la jornada y puede acumularse en días completos dentro de la semana.
- 3.- Su ejercicio es voluntario, a petición del empleado/a que presentará un proyecto con una duración máxima de 6 meses en un año, y no puede suponer una merma o disminución de las retribuciones que correspondan ordinariamente al puesto de trabajo.

Buenas Prácticas
Regulación de reducciones de jornada.
En cuestiones relativas a la infancia, fomentar la participación de padres (y no solo madres).
En las acciones de formación dirigidas al personal, proporcionar aulas de atención a la infancia durante la duración del curso.
En los calendarios laborales se podrá establecer de forma individualizada una flexibilidad máxima de una hora en atención a situaciones de conciliación de la vida familiar y personal, siempre que cuente con el visto bueno del servicio y de la Delegación de Recursos Humanos (Convenio Colectivo Ayuntamiento de Leganés).

### c) Eje: Existencia de protocolos de actuación para contrarrestar el acoso sexual y por razón de sexo

**Conclusión 1:** No existe ningún mecanismo de detección, ni protocolo de actuación de acoso sexual<sup>3</sup> y por razón de sexo<sup>4</sup> en el trabajo.

Propuestas	Buenas Prácticas
Elaboración del protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.	Informar, formar y sensibilizar a las empleadas y empleados en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan. Para hacer visible la actitud del Ayuntamiento en contra del acoso sexual y del acoso por razón de sexo pueden exponerse imágenes en diferentes zonas de las dependencias municipales que sirvan tanto para sensibilizar al personal como a cualquier persona que visite dichas dependencias. Al final de este apartado exponemos algunas imágenes que pueden ser utilizadas teniendo en cuenta que son claras pero no agresivas.
Inclusión de este concepto como falta muy grave en las faltas disciplinarias.	Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.
	Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las presuntas víctimas en todo momento, con inclusión de las medidas cautelares que sean oportunas, acabar con el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes.

<sup>3</sup> Acoso Sexual: Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado por la víctima, que atenta a la dignidad de mujeres y de hombres.

<sup>4</sup> Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Diferentes convenios colectivos de Ayuntamientos consideran el acoso sexual como falta muy grave.

### Buenas Prácticas

Como documento a seguir para la elaboración del protocolo puede usarse la Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella. BOE núm. 189 de 8 de agosto de 2011

### Imágenes contra el acoso sexual o el acoso por razón de género.



### 2.3. Recogida y planteamiento de la información.

El correcto planteamiento de medidas de acción positiva, así como de la inclusión de la perspectiva de género en la planificación y gestión municipales, depende en gran medida, de la existencia de información relevante y desagregada por sexos. Esto nos permitirá conocer la realidad y saber si cada una de las actuaciones desarrolladas tiene una incidencia diferente en hombres

y en mujeres.

El Ayuntamiento, para la planificación de sus actividades y, principalmente de sus políticas, puede obtener información y estadísticas ya elaboradas por otros organismos. Pero el contacto directo del Ayuntamiento con la población es una inestimable fuente de información que, si se recoge y trata correctamente, nos permite obtener el verdadero panorama social, económico, político, cultural, educativo.... del municipio y su repercusión en la igualdad.

### 2.3.1. Aspectos a tener en cuenta para la recogida y tratamiento de la información

El tratamiento y recogida de información se incluye en este apartado, pues si bien se basa principalmente en recoger información externa, es el personal del Ayuntamiento el que se encargará de definir la recogida de información y posteriormente de tratarla. Se trata de una tarea cotidiana: elaborar una ficha de inscripción para una actividad deportiva, recoger las consultas ciudadanas de la oficina de turismo, o contabilizar las personas participantes en una escuela de verano. No es, por tanto, un esfuerzo adicional. Solo se trata de aprovechar esos instrumentos para obtener una valiosa fuente de información y de sistematizar los datos desagregados.

- ▣ La información debe ser útil, permitiéndonos diferenciar lo que les ocurre a mujeres y a hombres ante un mismo hecho, y ser capaces de determinar las causas de esas diferencias.
- ▣ Importancia de los aspectos cualitativos. La información cuantitativa es importante, pero sin los aspectos cualitativos queda sesgada. Los aspectos cualitativos nos permitirán conocer las necesidades diferentes de mujeres y hombres, sus condicionantes a la hora de participar, los valores más importantes para unos y otras, los papeles que desempeñan respecto al área concreta de que se trate...
- ▣ El tratamiento informático y estadístico de la información debe permitir obtener datos diferenciados por sexos en todas las categorías de análisis, y la posibilidad de cruzar variables como sexo y edad, sexo y discapacidad, sexo y nivel cultural....
- ▣ La recogida de información desagregada contribuirá a la correcta definición de indicadores de género <sup>5</sup> que nos permitan un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y

---

<sup>5</sup> Son los instrumentos de medición que nos señalan determinados hechos o fenómenos sociales con un enfoque sensible al sistema sexo género.

hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar y todo ello para facilitar la incorporación de la perspectiva de género en la toma de decisiones.

Ejemplo: (extraído de la Guía para la elaboración de indicadores de género. Instituto de la Mujer de Castilla la Mancha. Global Equatity. 2010)

Una localidad quiere fomentar la participación de vecinos y vecinas mayores de 25 años en su actividad de cineforum.

La asistencia de hombres y mujeres viene disminuyendo en los últimos años, en especial la de las mujeres.

La organización ha decidido conocer los gustos de hombres y mujeres a este respecto para promover su asistencia y participación.

La información de la que dispone no distingue entre los gustos de hombres y mujeres y solo aporta cifras globales que en sí mismas no ofrecen información que pueda impulsar su propósito. Estos son los datos de que disponen:

#### Resultados de las preferencias de los vecinos para la proyección de películas en el cine forum local

Los encuestados han valorado el género de película preferido siguiendo una escala del 1 al 6, según menor o mayor preferencia. Los datos mostrados a continuación recogen en términos porcentuales el total de las preferencias valoradas con un 6 del total de vecinos encuestados:

Acción	Suspense	Románticas	Comedias	Musicales	Aventuras
16%	26%	9%	18%	8%	23%

En atención a estos datos, los responsables del cineforum consideran que deben proyectarse con mayor frecuencia películas del género de suspense seguidas por las de aventuras y comedia.

La inadecuación de estos datos se basa en:

- ❑ No permiten diferenciar entre preferencias de hombres y de mujeres.
- ❑ No permiten profundizar en los gustos y preferencias
- ❑ No permiten determinar si existen otras razones que impidan o dificulten la participación.

Por lo tanto, han decidido emplear indicadores más efectivos que recojan las diferencias entre hombres y mujeres y expresen sus particulares preferencias: recogerán datos desagregados por sexos e incorporarán un enfoque cualitativo en el proceso de recogida de información.

El primer cambio que han introducido es la desagregación de datos por sexo:

	Acción	Suspense	Románticas	Comedias	Musicales	Aventuras
Mujeres						
Hombres						

De este modo, cuando realicen nuevamente el cuestionario, podrán saber las diferentes preferencias de hombres y mujeres. Conociendo las diferentes preferencias por sexo, podrán ofrecer una programación más acorde con los gustos de mujeres y de hombres, y fomentar así la participación de las mujeres.

La desagregación por sexos no es suficiente para desarrollar acciones que fomenten la participación de mujeres, por lo que se decide incluir otra serie de cuestiones (de tipo cualitativo) en la recogida de información que consideren otros aspectos.

Otras preguntas que se podrían introducir en el cuestionario son:

- ❑ **En referencia a los horarios:** ¿Qué franja horaria facilitaría su participación en el cineforum?
- ❑ **En referencia a los días de la semana:** ¿Qué día de la semana acudiría usted preferentemente al cineforum?
- ❑ **En referencia al lugar:** ¿Cómo acude usted al cineforum? ¿Es accesible para usted la sala de cine donde se celebra?
- ❑ **En referencia a la compatibilidad con el cuidado de hijos/as:** ¿Fomentaría su participación en el cineforum si se proveyera durante el horario de la actividad de un servicio de cuidado y entretenimiento para sus hijos/as?

Como vemos, las posibilidades son muy amplias, teniendo en cuenta la enorme variedad de variables que pueden ser introducidas en el análisis. El cuestionario podría quedar de la siguiente manera:

### Cuestionario para conocer las preferencias de la población del municipio en las actividades del cineforum

Es usted: Hombre  Mujer

Edad: \_\_\_\_\_

¿Tiene usted hijos/as menores?

1. Indíquenos qué día de la semana preferiría usted que se realizara el cineforum
2. Especifique en qué horario podría acudir con más facilidad
3. ¿Cómo acudiría a la sala? En vehículo propio, a pie, en bicicleta, en transporte público, otro medio...
4. La sala es accesible para usted
5. Si tiene hijos/as menores a cargo ¿acudiría al cineforum si en el mismo horario hubiera establecidas actividades de entretenimiento infantil?
6. Valore de 1 a 6, según menor o mayor preferencia, el tipo de películas que le gustaría que fueran proyectadas en el cineforum

Acción  Suspense  Románticas  Comedias  Musicales  Aventuras

Como podemos ver, la introducción de datos desagregados por sexo y de otras variables cualitativas, nos permiten realizar un análisis mucho más amplio y, en consecuencia, tomar decisiones más adecuadas y pertinentes a nuestros objetivos.

Unas últimas recomendaciones:

- La obtención y sobre todo la codificación es mucho más sencilla y rápida si se emplean respuestas cerradas (del tipo si/no, o marcando unas alternativas preestablecidas).
- El tratamiento de la información recogida y su posterior análisis son tan cruciales como la definición de las cuestiones a plantear. Se recomienda, por tanto, que quienes vayan a realizar la definición de los cuestionarios y a realizar el análisis de la información

estadística obtenida, tengan conocimientos y experiencia relativos al género.

- ▣ La información desagregada por sexo y los indicadores de género son un paso imprescindible para la incorporación de la perspectiva de género en la planificación y gestión que veremos en el último apartado de esta guía.

## 2.4. Aspectos de los planes de igualdad en empresas

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en el Título V los criterios que han de regir para asegurar el principio de igualdad en el empleo público.

Los criterios de actuación de las Administraciones Públicas vienen establecidos en el artículo 51:

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

- g. Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Para conocer la definición y contenido de los Planes de Igualdad recurrimos al artículo 46 de la Ley de Igualdad que establece estos aspectos.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un **conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación**, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad **fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas** a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de **sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados**.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las **materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo**.
3. Los planes de igualdad **incluirán la totalidad de una empresa**, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

## Metodología

Las características de todo plan son:

- 📖 **Colectivo-Integral:** pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla.
- 📖 **Transversal:** implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- 📖 **Dinámico:** es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- 📖 **Sistemático-coherente:** el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- 📖 **Flexible:** se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- 📖 **Temporal:** termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

## Fases

<b>1. Compromiso de la organización</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Decisión</li><li>• Comunicación</li><li>• Definición del equipo de trabajo</li></ul>
<b>2. Comité o Comisión Permanente de Igualdad</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Creación del equipo de trabajo</li></ul>
<b>3. Diagnóstico</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Planificación</li><li>• Recogida de información</li><li>• Análisis y presentación de propuestas</li></ul>
<b>4. Programación</b>	<p><b>Elaboración del Plan de Igualdad</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Planificación del Plan (Objetivos, acciones, personas destinatarias, calendario, recursos necesarios, indicadores y técnicas de evaluación, seguimiento...)</li></ul>
<b>5. Implantación</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ejecución de las acciones previstas</li><li>• Comunicación</li><li>• Seguimiento y control</li></ul>
<b>6. Evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Análisis de los resultados obtenidos</li><li>• Recomendaciones de mejora</li></ul>

<b>Medidas transversales</b> (1-6)*	<b>Comunicación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación, información y sensibilización a todas las personas de la empresa sobre el compromiso de la organización con la igualdad y las acciones proyectadas y realizadas</li> <li>• Comunicación, información e imagen externa, proyectando el compromiso adquirido con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres</li> </ul>
	<b>Formación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantizar una formación específica sobre igualdad de oportunidades y perspectiva de género</li> </ul>
	<b>Seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguimiento de las acciones durante todo el desarrollo del Plan</li> </ul>

\* Deben aplicarse en todo el proceso, desde la fase 1 a la 6

BIBLIOGRAFÍA: Manual para elaborar un plan de Igualdad en la Empresa. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer.

## Capítulo 3: El Ayuntamiento hacia fuera



### 3.1. ¿Qué es la comunicación?

### 3.2. El lenguaje

3.2.1. Resumen de la recomendación del Consejo de Ministros del Consejo de Europa del 21 de febrero de 1990.

3.2.2. Listado para el lenguaje no sexista

### 3.3. Las imágenes

### 3.4. Acciones de divulgación

En este apartado se tratan todos los aspectos “externos” del Ayuntamiento, en definitiva cómo se comunica con la ciudadanía, por ello se incluyen protocolos de lenguaje no sexista, y recomendaciones en la utilización de imágenes.

### 3.1. ¿Qué es la Comunicación?

#### ¿Por qué es importante?

El lenguaje y las imágenes son las herramientas con las que toda persona o entidad se comunica con el resto. Nuestro estilo de comunicación, las palabras e imágenes que utilizamos... dicen mucho de cómo somos, de cómo pensamos, qué sentimos... Y así es como nos perciben. De ahí la importancia de cuidar ambos aspectos para ser capaces de transmitir nuestra postura con respecto a la igualdad: nada es neutro respecto al género. Puede haber quien piense que nombrar siempre en femenino y en masculino es tedioso y

alarga los discursos o escritos, puede haber quien piense que una fotografía en la que una mujer aparece como secretaria y un hombre como su jefe es casual y no influye en el concepto de la igualdad. Pues si es así, si no importa, ¿Por qué lo usamos? ¿Por costumbre? ¿Por qué es lo “normal”? ¿Porque lo tenemos tan arraigado que no “caemos” en usar otras palabras o imágenes? Esto refuerza la idea de que el lenguaje puede cambiar nuestro pensamiento. Utilicemos otra imagen en la que la mujer es la “jefa” y el hombre es secretario, si creemos que usar el femenino y el masculino es largo, busquemos palabras neutras: la juventud en lugar los “los jóvenes”, la ciudadanía en lugar de “los ciudadanos”, el empresariado en lugar de “los empresarios”....

El lenguaje influye en nuestra percepción de la realidad, condiciona nuestro pensamiento e incluso determina nuestra visión del mundo. El lenguaje, por su estrecha relación dialéctica con el pensamiento, puede cambiar gracias a la acción educativa y cultural, e influir positivamente en el comportamiento humano y en nuestra percepción de la realidad. Además es un elemento dinámico que evoluciona con los cambios sociales. De ahí la introducción constante de nuevos términos que no son sino el reflejo de nuestra sociedad.

## 3.2. El lenguaje

¿El lenguaje es sexista? Se dice que el lenguaje no es sexista en sí mismo, lo sexista es el uso que hacemos de él. De ahí la importancia de nombrar e integrar tanto a hombres como a mujeres en nuestros discursos, escritos y en definitiva en cualquier elemento de comunicación con la ciudadanía. El simple ejercicio de esforzarnos en buscar una palabra neutra o recordar que debemos apelar a mujeres y hombres, ya supone un cierto cambio en nuestra forma de comunicarnos y por tanto, de pensar.

Según el diagnóstico realizado y expuesto en el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres 2011 – 2014 del Ayuntamiento de Ciudad Real: las imágenes y lenguaje analizados en los documentos de comunicación interna, muestran una práctica bastante ajustada a un lenguaje y representación de mujeres y hombres no sexista, pero no es así con respecto a la comunicación externa, donde se identifican sesgos de género en el lenguaje y las imágenes de las páginas Webs y los folletos. La mesa técnica recomienda a este respecto “que existan protocolos, o documentos de buenas prácticas que puedan ser consultados por el personal con respecto al lenguaje no sexista”.

A continuación exponemos una serie de recomendaciones que nos ayudarán a integrar el uso no sexista del lenguaje en nuestra actividad diaria:

## ¿Cómo hacer un uso no sexista del lenguaje?

Existen numerosas críticas con respecto al uso de barras, guiones o arrobas en los escritos o discursos. Uno de los argumentos es que esta forma de expresarse dificulta el trabajo de profesionales. Existen herramientas que pueden emplearse, además de buscar palabras neutras o usar femenino y masculino siempre. Veamos un ejemplo:

La Concejalía de Juventud decide convocar a agentes sociales y a particulares a una reunión para pedirles opinión con respecto a la planificación de las actuaciones a desarrollar en la próxima temporada. Para no caer en el uso sexista del lenguaje, se redacta la siguiente convocatoria:

*“Estimados/as ciudadanos/as, presidentes y presidentas de asociaciones:*

*Me dirijo a todos/as para convocaros a una reunión el próximo día 10 en la que compartiré con vosotros/as las propuestas de la programación de esta Concejalía destinada a los y las jóvenes del municipio.*

*Gracias a todos/as por participar”.*

La intención es buena, aunque es obvio que resulta tedioso de leer. Un texto alternativo que cumpliría con el uso no sexista del lenguaje podría ser el siguiente:

*“A todas las personas y entidades relacionadas con la juventud:*

*A través de esta carta os convoco a una reunión el próximo día 10 en la que compartiremos la programación de esta Concejalía destinada a la población joven del municipio.*

*Gracias por vuestra participación”.*

El uso no sexista del lenguaje precisa de una cierta reflexión previa y del conocimiento de sinónimos y fórmulas que

nos permitan hacer nuestro discurso variado, incluyente y comprensible.

A continuación exponemos, en primer lugar, una serie de recomendaciones y en segundo lugar un listado de sinónimos y giros de palabras que pueden emplearse.

### 3.2.1 Resumen de la recomendación del Consejo de Ministros del Consejo de Europa del 21 de febrero de 1990.

#### Directrices generales para evitar el sexismo y androcentrismo lingüísticos

\*\*\*La mujer tiene el derecho a existir como mujer en la lengua y a ser nombrada en igualdad de condiciones que el hombre. No se trata de una exigencia insignificante: supone un paso fundamental hacia su liberación. Para ello:

1. Evita términos que ignoren a las mujeres y sus experiencias. Nómbralas allí donde aparezcan. No niegues o escondas su presencia o sus aportaciones:

1.A. Utiliza el femenino en cargos, profesiones, ocupaciones, títulos y rangos siempre que el español ofrezca esa posibilidad.

1.B. No uses el masculino en un sentido genérico, ni el término *hombre(s)* para designar a toda la humanidad.

2. Evita designar a las mujeres como apéndices de los hombres, o como inferiores a ellos:

2.A Evita términos que definan a la mujer como parte, apéndice, accesorio, complemento, vasalla, subalterna o propiedad de los hombres.

2.B. No cites a las mujeres como grupo dependiente o propiedad de un grupo masculino. Evita: *Los colonos americanos trajeron a sus mujeres e hijos al Nuevo Mundo*\*1 (Cámbialo por *Familias de colonos americanos vinieron al Nuevo Mundo*); *Los varones egipcios permitían a las mujeres tener criados propios*\* (Cámbialo por: *En el antiguo Egipto las mujeres tenían gente a su servicio*);

2.C. Alterna el orden de precedencia entre el masculino y el femenino, incluso en frases hechas: *mujeres y hombres; hijas e hijos...*

2.D. Da un tratamiento simétrico a mujeres y hombres en el campo político, social y cultural. Evita: *Imaz-Miren Azkarate*\*; *Chirac-*

*Margaret Thatcher\**; *Joyce-Virginia Woolf\**; *Galdós-la Pardo Bazán\**.

*Sr / Sra (nunca Srta\*)*

3. Evita presentar a las mujeres de forma estereotípica (el "eterno" femenino: débil, frágil, inconsistente, dependiente...), sólo realizando roles típicos o tradicionales, o dando primacía a su aspecto físico. No reserves el femenino para trabajos tradicionalmente unidos al rol femenino, como la limpieza de edificios o el cuidado de la infancia y de personas enfermas; evita nombrarla únicamente en su papel familiar de madre, hija, esposa, abuela. Evita:

*Abuela gana el Premio Nobel;*

*La rubia y dulce atleta rumana consigue la medalla de oro en la carrera de 1.000 metros;*

*El fiscal resultó ser una mujer, bastante guapa por cierto*

4. Evita proporcionar una imagen humillante, subordinada, denigrante o frívola de la mujer. Rechaza presentarla mediante una imagen menospreciada o tratarla como objeto.

**\*\*En general, antes de hablar o escribir, detente un momento y piensa: ¿Lo expresaría de forma simétrica si se tratara de alguien del sexo contrario? ¿Quedaría la mujer trivializada, devaluada, ridiculizada, desacreditada, estereotipada o excluida por mis palabras? En tal caso, cámbialas.**

### 3.2.2. Listado para el lenguaje no sexista

Vamos a emplear algunos de los ejemplos expuestos en la obra *Guía para la revisión del lenguaje desde la perspectiva de Género* de Dña. Mercedes Bengoechea Decana de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Alcalá de Henares. *Integrante de la Comisión NOMBRA (Comisión Asesora sobre Lenguaje del Instituto de la Mujer)*

## SINÓNIMOS y PALABRAS NEUTRAS

¿Quieres evitar....	¿Por qué no pruebas...	¿Quieres evitar....	¿Por qué no pruebas...
abogado(s)  acreedor	bufete despacho abogacía la parte acreedora	Ancianos	gente anciana personas ancianas población anciana vejez gente mayor personas de edad
el agredido	la víctima	adolescentes	Adolescencia
alumnos	alumnado estudiantes [sin determinante ni adjetivo] estudiantado la clase	Amigos	Amistades
Aquellos	tales quienes quienquiera	Candidato/s	Candidatura/s
Ciudadanos	Ciudadanía	componente(s)	Quien(es) componen
Dirigente(s)	dirigencia la clase dirigente	Elector(es)	electorado censo electoral
el/los demandado/s el/los demandante(s)	la parte demandada la parte demandante quien(es) demande(n) quien(es) haya(n) demandado	Los demás  De los demás	el resto la demás gente la gente ajeno(s)
Empleada(s) de hogar	servicio doméstico	Empleador(es) Empresario(s)	la(s) empresa(s) empresariado
Empleado(s)	personal plantilla	Esposa(s) Esposo(s)	Cónyuge(s) (cuida el artículo)
Espectador(es)	público asistente público que asiste a la representación	Funcionario(s)	Funcionariado Personal funcionario

¿Quieres evitar....	¿Por qué no pruebas...	¿Quieres evitar....	¿Por qué no pruebas...
Hombre(s) (como sinónimo de persona)	persona(s) ser(es) humano(s) humanidad género humano especie humana gente público mujer(es) y hombre(s) hombre(s) y mujer(es)	Jóven/jóvenes	juventud gente joven personas jóvenes jóvenes (sin artículo o con uno común)
Gerente(s)	Gerencia	Los habitantes	La población
Los hijos	La descendencia	Jefe(s)	Jefatura
Jueces	Judicatura	Los lectores	El público
Maestros, padres y alumnos	la comunidad escolar la comunidad educativa	Magistrado(s)	Magistratura
Marginados	colectivos marginados clases marginadas personas marginadas	Nacido en	natural de
Niños	infancia/ adolescencia/ chiquillería/ gente menuda gente joven / gente adolescente criaturas/ descendencia jóven(es), adolescente(s), estudiante(s) <sup>5</sup> cada estudiante, cualquier estudiante joven escolar, joven estudiante, joven	Voluntarios	voluntariado
Participante(s)	quien(es) participa(n)	Parado(s)	Población en paro
Pobladores	población pueblo gente	Pocos	una minoría de
Presidente(s)	Presidencia	Solo(s)	en solitario sin compañía

¿Quieres evitar....	¿Por qué no pruebas...	¿Quieres evitar....	¿Por qué no pruebas...
Profesor(es)	profesorado enseñante(s) [sin determinante ni adjetivo]	Receptor(es)	recepción quien(es) recibe(n)
Representante(s)	representación quienes representen	Secretaria(s)	personal administrativo trabajo administrativo secretariado
Sí mismo(s)	su(s) propia(s) persona(s) la(s) propia(s) persona(s) por sus propios medios	Solicitante(s)	solicitudes quien(es) solicite(n) quien(es) haya(n) solicitado
Telespectador	la audiencia el público (telespectador)	Vecinos	Vecindario
Trabajador(es)	el personal los recursos humanos el colectivo trabajador la plantilla	Varios	un grupo de un conjunto de (gran) variedad de una variedad de bastantes suficientes

### Construcciones

¿Quieres evitar....	¿Por qué no pruebas...
adjetivos masculinos Ej.: <i>interesados</i> Ej: <i>Los interesados deberán recoger la solicitud...</i>	(preposición +) sustantivo (con) <i>interés</i> Ej: <i>Las personas con interés en participar deberán recoger la solicitud....</i> Sinónimos <i>Quienes quieran participar deberán recoger la solicitud...</i>
Ej: <i>Expertos</i> <i>Los expertos realizarán el informe</i>	<i>Con experiencia</i> <i>Personas con experiencia realizarán el informe</i>
Masculinos genéricos	<i>sustantivo colectivo + modificador</i>

¿Quieres evitar....	¿Por qué no pruebas...
Ejemplo: <i>los políticos</i>	<i>la clase política, el mundo político</i>
Ejemplos: Los trabajadores Los bomberos Los maestros, los padres y los alumnos Los directivos del club Todos los que acudieron... Los profesores del instituto.... Los médicos Los arquitectos Los actores, directores y productores de cine Las enfermeras Los participantes. Las/os participantes Los ciudarrealeños. Los asistentes. Los/as asistentes	Otros sustantivos colectivos: Clase. La clase trabajadora Colectivo. El colectivo de bomberos Comunidad. La comunidad escolar Equipo. El equipo directivo del club Gente. La gente que acudió... Grupo. El grupo docente del instituto La profesión. La profesión médica El cuerpo profesional. El cuerpo profesional de arquitectura Mundo. El mundo del cine Personal. El personal de enfermería Personas. Las personas participantes Población. La población de Ciudad Real Público. El público asistentes

### 3.3. Las imágenes

Las imágenes forman evidentemente parte de la comunicación. Podemos hacer que las imágenes repitan, perpetúen e incluso fomenten los estereotipos o, por el contrario, intentar ofrecer nuevos modelos que rompan esos estereotipos y favorezcan el reflejo de otras realidades y roles diferentes.

Debemos garantizar que las imágenes utilizadas en la comunicación correspondan con el principio de igualdad. Para ello podemos dar una serie de recomendaciones:

- Utilización del cuerpo de la mujer. Evitar su uso como objeto de deseo, evitar su uso en productos y/o servicios que nada tienen que ver, evitar mostrar imágenes del cuerpo de la mujer fragmentadas y con contenido sexual.

- Refuerzo de estereotipos. Evitar las imágenes estereotipadas mostrando a la mujer en actitud pasiva o como mera acompañante, sumisa y frívola y al hombre en actitud activa y dominante, seguro de sí mismo e independiente.
- Asignación de roles de género. Mostrar una realidad cambiante hacia modelos igualitarios basados en la corresponsabilidad doméstica y social. Evitar las imágenes exponiendo siempre roles tradicionales como mujer /madre/cuidadora y hombre/trabajador/líder/empresario.
- Uso de técnicas y tratamientos publicitarios que presenten imágenes igualadas de hombres y mujeres (tamaño, posición de la cámara, la atención, la actitud y los gestos, la posición del cuerpo)
- Mostrar relaciones entre hombres y mujeres de igualdad, compañerismo, camaradería, colaboración
- Representación y presencia de mujeres y hombres de diferentes razas, edades, niveles socioculturales, procedencias...
- Procurar utilizar un número igualitario de personajes femeninos y masculinos

### DIFERENTES IMÁGENES DE MUJER



### ROLES



EVITAR REPRODUCIR ESTEREOTIPOS (promoción de deportes, danza...)



MUJERES TRABAJANDO



### 3.4. Acciones de divulgación

Nos referimos con esto a los contenidos divulgados por el Ayuntamiento y en qué forma éstos influyen en la consecución de la igualdad o en la perpetuación de la desigualdad. Toda la comunicación proyecta una imagen de la entidad que la emite, por eso, a un uso no sexista de lenguaje e imágenes, debemos unir unos contenidos favorables a la igualdad. A través de los contenidos el Ayuntamiento puede transmitir valores igualitarios a la población del municipio, en especial a la infancia y juventud, cuidando de no reproducir prejuicios o comportamientos estereotipados, ni aún cuando estén basados en la costumbre. Debe adaptarlos a las características de la población que los recibe, tanto hombres como mujeres, y puede emplear los medios de comunicación a su alcance para realizar actuaciones de sensibilización, implicando a los agentes del municipio en esas actuaciones.

Por último, y en cuanto a la proyección del compromiso con la igualdad el Ayuntamiento puede incluir la igualdad en los temarios de las oposiciones.

#### Indicadores que pueden utilizarse:

- ▣ Tipos de contenidos, su tratamiento y su incidencia en la mejora de las relaciones de género.
- ▣ Visibilidad de los logros de las mujeres, sobre todo en ámbitos masculinizados.
- ▣ Incidencia de las acciones de divulgación y su contribución a la igualdad.
- ▣ Uso de imágenes y lenguaje no sexista.



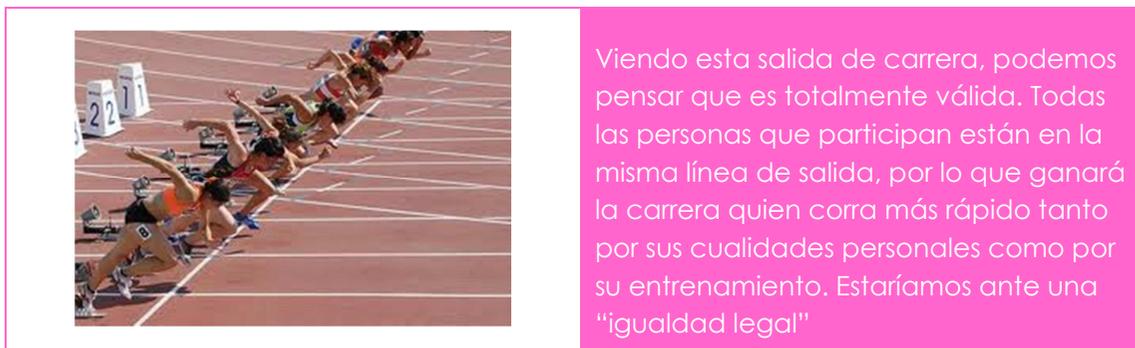
lograr una situación más justa e igualitaria.

El Mainstreaming se concibe como una actuación a medio/largo plazo.

Sin embargo, el primer paso para alcanzar la igualdad se lleva a cabo aplicando acciones positivas. Son acciones caracterizadas por su carácter temporal, a corto plazo y porque tienen como finalidad corregir una situación de desigualdad concreta. Suelen ser medidas dirigidas específicamente a las mujeres que pretenden incrementar su participación o sus oportunidades en general.

La estrategia a seguir es la de combinar la transversalidad de género con las acciones positivas. Esta estrategia se denomina **Estrategia dual**.

Para facilitar la comprensión, vamos a ilustrar el concepto con imágenes.



Pero pensemos que no todas las personas que participan en la carrera tienen la misma situación de partida: Algunas nunca han podido competir, otras no han podido entrenar porque tenían otras responsabilidades, otras no han tenido acceso a las instalaciones por lo que no conocen la pista, otras se han enterado tarde y por casualidad del campeonato....

Para que verdaderamente estuvieran en condiciones de igualdad, sería necesario, por ejemplo, dar "ventaja" en la salida a quienes se encuentren en una posición de partida peor:

Sería una salida similar a esta, en la que unas personas (las que están en desventaja) están situadas por delante de otras.

Se trata de una **acción positiva**

Recordemos la definición de acciones positivas y entre ellas las que inciden en la situación de partida.



Esta decisión la han tomado desde la organización del campeonato. Sin embargo tienen el convencimiento de que esta situación no debería darse más, por lo que deciden planificar el campeonato pensando en las diferentes situaciones de cada participante y organizan las siguientes actuaciones:

- Contar con especialistas en la materia que sean capaces de detectar las deficiencias y de proponer soluciones.
- Asegurarse de que cada participante ha tenido acceso a las instalaciones con tiempo suficiente para preparar la carrera.
- Hacer la convocatoria del campeonato de manera que todas las personas interesadas hayan tenido acceso a la información con el tiempo suficiente.
- Facilitar el entrenamiento de cada participante.
- Dotar de recursos económicos al campeonato para poder desarrollar las acciones anteriores.

En este caso, la organización ha planificado de forma diferente: atendiendo a las necesidades y situaciones de cada participante, eliminando los obstáculos que han dificultado la participación y promoviendo una situación favorable para el conjunto de participantes. Ha practicado un **Enfoque Integrado** (de género).

La organización ha empleado una Estrategia Dual, combinando la acción positiva para paliar la desigualdad de esa carrera en concreto, y aplicando criterios diferentes en la planificación y ejecución de posteriores campeonatos (enfoque integrado).

El enfoque integrado nos hace reflexionar y actuar sobre las necesidades, situaciones y realidad de personas de diferente sexo, pero también de diferente raza, de diferente capacidad, de diferente edad.... El enfoque integrado nos permite, sin duda, hacer políticas verdaderamente comprometidas con la igualdad en su más amplio sentido.

## 4.2. ¿Cómo se aplica el enfoque integrado de género?

Para la verdadera incorporación de la perspectiva de género en la gestión y política municipal, y como primer paso, es primordial identificar si existe **compromiso político** con la **igualdad suficiente** para impulsar el proceso. Si esto es así, el proceso podría seguir este esquema<sup>1</sup>

1. Adopción por el Pleno del Ayuntamiento de la **decisión política** sobre la política de igualdad que desarrollará el Ayuntamiento y la integración de la perspectiva de género en la gestión pública, dotando o reforzando de entidad y recursos suficientes a la Concejalía encargada de aglutinar y coordinar las actuaciones.
2. **Comunicación** a todo el personal del Ayuntamiento **de las decisiones tomadas con carácter vinculante en materia de igualdad y de cómo llevarlas a cabo**
3. Creación un **equipo de trabajo –paritario y multidisciplinar–** representativo tanto del nivel de toma de decisiones políticas como de la actuación técnica, que se encargue del seguimiento de la incorporación de la perspectiva de género en las políticas locales.
4. Elaboración de un **Plan de trabajo para aplicar el Enfoque Integrado de Género** en la política del Ayuntamiento, que incluya:
  - ▣ Elaboración de **diagnóstico de género**
  - ▣ Elaboración y puesta en marcha desde cada área de intervención municipal, delegación o departamento, del programa de actuación para *corregir los desequilibrios de género* detectados en el diagnóstico de género.

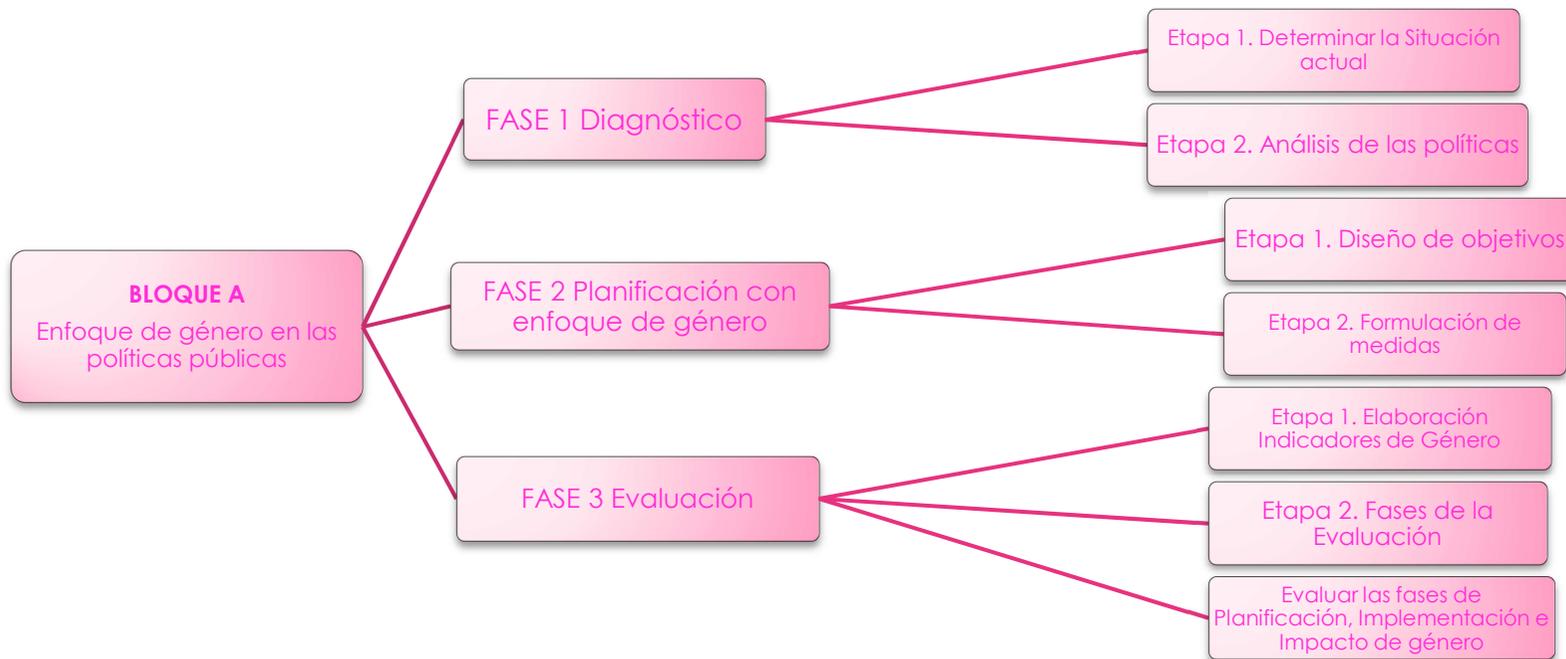
---

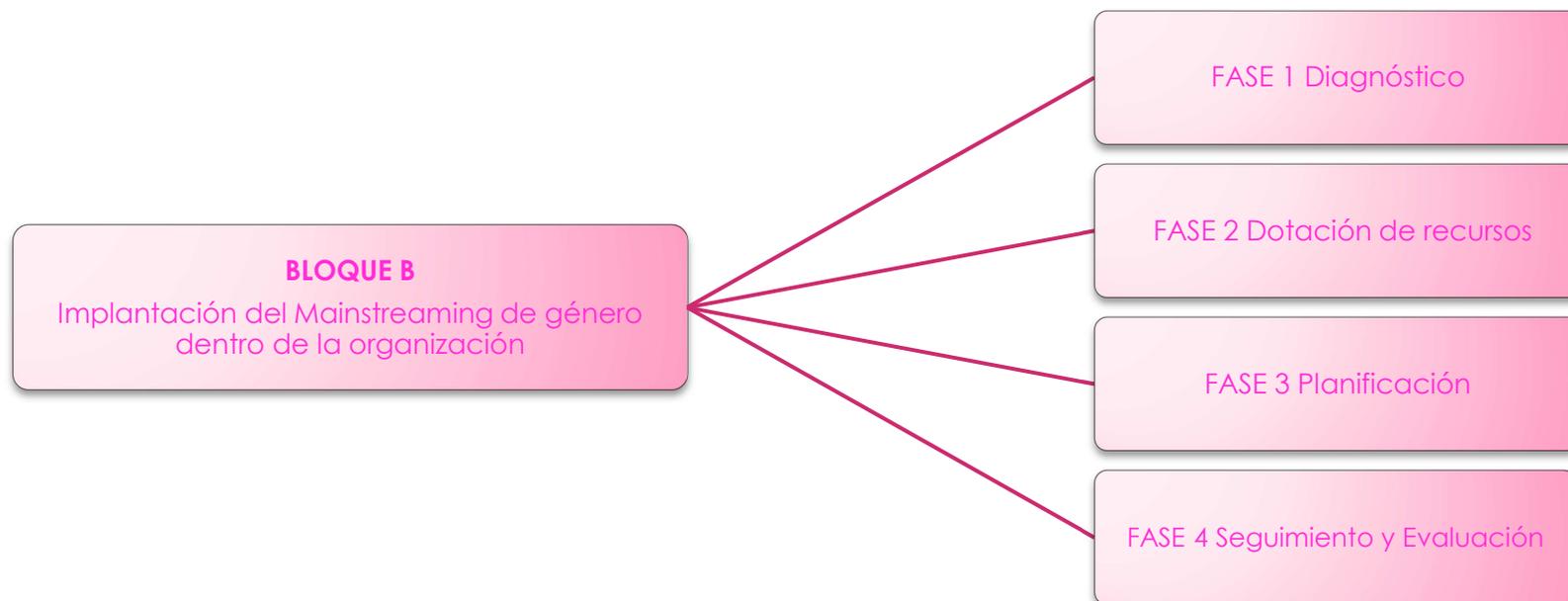
<sup>1</sup> Guía práctica La inclusión de la perspectiva de género en las políticas locales del Camp de Morvedre. Ajuntament de Sagunt. V-2094-2004  
Elaborado por Likadi. Carmen Castro García

- ▣ *La cobertura de necesidades formativas del equipo técnico y político para aplicar el Enfoque Integrado de Género en cada departamento / delegación / áreas de intervención o concejalías.*
- ▣ *La selección de indicadores a utilizar para evaluar el impacto de género de la actuación política local y en qué medida contribuye al objetivo de igualdad.*
- ▣ *La elaboración del presupuesto público sensible al género.*

#### 4.2.1. Apunte Metodológico.

Siguiendo el esquema planteado en la "Guía práctica para la Incorporación del Mainstreaming de Género. ¿Cómo aplicar el enfoque de género en las políticas públicas?", editado por el Instituto de la Mujer de Castilla la Mancha en 2009 y elaborado por Asociación Global e-Quality, se propone una metodología estructurada en dos bloques diferenciados: por una parte la transversalidad aplicada a las políticas públicas y, por otra, la transversalidad de género aplicada a la propia Organización. (...) El enfoque de género debe no solo aplicarse en todas las fases y en todas las etapas de una política pública, sino también en el trabajo cotidiano de la Administración Pública. En el cuadro expuesto a continuación se refleja de forma esquemática la metodología de incorporación del Mainstreaming de género con las fases y actuaciones que han de llevarse a cabo para cada uno de los bloques propuestos.





### 4.3. Buenas prácticas de mainstreaming

Una Buena Práctica en Mainstreaming de Género es toda experiencia (de mainstreaming) que logra a través de sus procesos, procedimientos y resultados una contribución efectiva para eliminar las desigualdades de género, corrigiendo para ello los mecanismos que dificultan la igualdad e impulsando cambios necesarios en la práctica profesional, técnica y/o política, y que puede continuar desarrollándose manteniendo sus efectos positivos sobre la igualdad de género a medio o largo plazo. (INVENTARIO El Mainstreaming de Género en la práctica: experiencias ejemplares y buenas prácticas).

## 4.3.1. Ejemplos de actuaciones concretas desarrolladas con enfoque integrado de género

### I. Incremento de participación femenina

#### FASE 1 Diagnóstico

##### Etapa 1. Determinar la situación actual

Se detecta que existen deportes con escasa participación femenina en el municipio entre la población menor de 12 años y que la participación femenina en general es inferior a la masculina. Existe una gran tradición de baloncesto masculino en la localidad, con un club importante.

##### Etapa 2. Análisis de las políticas

Hasta el momento, no había en el municipio ninguna actuación específica que animara a la participación de niñas en general ni a promover la práctica de deportes concretos. Sí existe un plan de promoción del deporte local.

#### FASE 2. Planificación con enfoque de género.

##### Etapa 1. Diseño de objetivos

- ▣ Incrementar la participación femenina infantil en el deporte en general.
- ▣ Incrementar la participación femenina infantil en deportes masculinizados como el fútbol.
- ▣ Incrementar la participación masculina infantil en deportes feminizados como el patinaje.

##### Etapa 2. Formulación de medidas

- ▣ Definir cuestionarios de recogida de información dirigidos a las personas participantes en las escuelas deportivas municipales infantiles para tener un mejor diagnóstico pertinente al género (no solo cualitativo sino también cuantitativo)

- ▣ Hacer un uso no sexista del lenguaje en las convocatorias e información de las escuelas deportivas municipales.
- ▣ En las acciones de divulgación de las escuelas deportivas (folletos, carteles...) usar imágenes no estereotipadas (niñas practicando fútbol, niños practicando patinaje...)
- ▣ Contar con la participación de peñas deportivas y asociaciones de mujeres en el apoyo y divulgación de las campañas.
- ▣ Mostrar referentes masculinos y femeninos en cada deporte (fútbol, balonmano, gimnasia de competición, etc.).
- ▣ Fomentar la contratación de monitoras para deportes masculinizados
- ▣ Hacer partícipe al club de baloncesto local para promocionar o patrocinar el deporte femenino.

### FASE 3. Evaluación

#### Etapa 1. Elaboración de indicadores de género

- ▣ Número de chicas y chicos que solicitan participar en las actividades organizadas por el Área de Deportes de la Administración Local y variación con respecto a años anteriores.
- ▣ Recogida de información sobre los usos y frecuencias de las instalaciones deportivas por sexos.
- ▣ Valoración de la percepción que tienen chicos y chicas de la seguridad en las instalaciones en general y de los vestuarios en particular y en determinados horarios.
- ▣ Número de acciones de divulgación llevadas a cabo y presencia de mujeres en las mismas.

#### Etapa 2. Fases de la evaluación

Será necesario realizar la evaluación en todas las fases de desarrollo de la política:

Planificación: evaluar la pertinencia de género. ¿Son coherentes los objetivos planteados para la consecución de la igualdad? ¿Se contaba con suficiente información desagregada para realizar la definición de las actuaciones?

Implementación: Evaluación de la eficacia o validez de las acciones planteadas. ¿Cuáles son las medidas más eficaces? ¿Qué medidas están contribuyendo más fácilmente a la consecución de la igualdad? ¿Se están produciendo efectos no deseados?

Evaluación del impacto que nuestra política ha tenido sobre hombres y mujeres. Impacto a corto plazo: resultado inmediato de las políticas y a largo plazo: posibles cambios en las estructuras (por ejemplo si se ha establecido un sistema de colaboración entre la

Concejalía de Igualdad y de Deportes).

## II. Acciones específicas dirigidas a mujeres, a hombres o a la población en general

Se trata de la planificación de acciones positivas.

### FASE 1. Diagnóstico

Etapa 1. Determinar la situación actual. Se va a planificar en el ayuntamiento la programación sociocultural dirigida a la población adulta para el próximo ejercicio. Se decide que este proceso se realice con enfoque integrado de género.

Etapa 2. Análisis de las políticas. Se realiza un análisis de cómo se ha realizado este proceso en otras ocasiones y se detecta que no se ha utilizado el enfoque integrado de género. Esta circunstancia se relaciona con los resultados obtenidos en los que se detecta escasa participación masculina.

### FASE 2. Planificación con enfoque de género

#### Etapa 1. Diseño de objetivos:

- ▣ Ofrecer una programación que proyecte el compromiso con la igualdad del ayuntamiento.
- ▣ Conseguir una participación equilibrada y no sesgada por el tipo de actividad.
- ▣ Extender el compromiso con la igualdad a la población del municipio.

#### Etapa 2. Formulación de medidas

- ▣ Creación del equipo de trabajo: paritario y multidisciplinar que incluya a diferentes áreas del ayuntamiento e integrado por hombres y mujeres de la forma más equilibrada posible.
- ▣ Participación de las mujeres y agentes sociales, con su asistencia a determinadas reuniones de trabajo. Se preguntará en qué

horarios y espacios es preferible que se realicen para facilitar la asistencia de todas las personas invitadas.

- ▣ Uso no sexista del lenguaje en el texto de la convocatoria
- ▣ Acciones específicas de acción positiva y/o discriminación positiva. Adaptándose lo más posible a las sugerencias de las asociaciones se pondrán en marcha mecanismos para favorecer la participación se tendrá en cuenta el lugar y el horario sugerido y se decide fomentar la participación equilibrada a través de asociaciones lideradas por mujeres y por hombres.
- ▣ Entre las actividades concretas se realizarán actuaciones en las que se ponga en valor la aportación de la mujer a la cultura.
- ▣ Se contará con referentes femeninos locales del mundo de la cultura.
- ▣ Se contará con referentes masculinos locales destacados por su compromiso con la igualdad.
- ▣ Se recogerán cuestionarios de valoración de cada actividad desagregados por sexos.
- ▣ Las actividades se desarrollarán en instalaciones accesibles.

### FASE 3.Evaluación

#### Etapa 1. Elaboración de Indicadores de Género

- ▣ Número de hombres y mujeres participantes en las reuniones y en la planificación de la programación.
- ▣ Introducción de medidas de acción positiva en la planificación de las actividades (por ejemplo, si se han introducido medidas de conciliación, cuantas actividades se han planteado en lugares accesibles...)

#### Etapa 2. Fases de la evaluación

Planificación. Dificultades obtenidas en el conocimiento de la realidad. Adecuación de las medidas planteadas a los objetivos perseguidos. Dificultades encontradas.

Implementación. Evaluación de la eficacia o validez de las acciones planteadas. ¿Las medidas planteadas están contribuyendo al logro de los objetivos? ¿Se han manifestado resistencias?

Evaluación del Impacto, a corto plazo (por ejemplo, si se ha conseguido una participación más equilibrada) y a largo plazo (por ejemplo, si se ha creado un canal de comunicación constante o un compromiso con la igualdad entre ayuntamiento y agentes

sociales).

### III. Acciones de sensibilización ámbito económico /laboral

Buena práctica llevada a cabo por el AYTO. DE VITORIA-GASTEIZ. DPTO. DE PROMOCIÓN ECONÓMICA

Extraída del catálogo de buenas prácticas Mujer y Empleo del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

#### ¿Qué es? Descripción de la buena práctica

Es un premio dirigido a aquellas empresas de la ciudad que hayan implementado políticas de buenas prácticas laborales para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

#### ¿Por qué y para qué? Justificación y Objetivos de la buena práctica

Actualmente hay una serie de obstáculos que impiden el logro de la igualdad de oportunidades en el terreno laboral: menor acceso de las mujeres al empleo, segregación horizontal y vertical, claras diferencias salariales,... obstáculos sobre los que las empresas tienen gran poder de intervención. Para contribuir a la mejora de esta situación, el Ayuntamiento quiere premiar las políticas de recursos humanos de empresas que favorezcan la inserción, permanencia y promoción de las mujeres en la empresa así como las políticas que favorezcan la conciliación entre la vida laboral y familiar.

#### Elementos clave ¿Cuáles son los aspectos que pueden hacer que esta intervención sea considerada Buena Práctica?

Reconocen a las empresas que hacen una política positiva. Es una forma de conocer a aquellas empresas que están haciendo una política activa. Sensibilizamos sobre la existencia de dificultades para las mujeres y la posibilidad de intervención de las empresas.

## Temas o ámbitos de la intervención

- Acciones de sensibilización en el mercado laboral.
- Fomento de la corresponsabilidad...

## ¿Cómo, dónde, cuándo? Proceso y metodología de la buena práctica

- Fecha de inicio: 14.01.2005
- Ámbito Geográfico de Intervención
  - Ámbito Municipal
- Metodología empleada y Proceso de desarrollo: ¿Cómo se ha llevado a cabo la Intervención?
  - Se diseñaron las condiciones para otorgar el premio. Se difundió información del mismo a través de distintos canales: mailing, medios de comunicación, asociaciones empresariales,... Tras la recepción de los proyectos empresariales, el jurado falló los premios y se organizó una gala de entrega de los mismos, que sirvió para reunir a empresas e instituciones de la ciudad y en la que se contó con la presencia de Pilar Suarez, directora gerente de la Fundación Metal Asturias que presentó un proyecto muy interesante que se está desarrollando en Asturias entre empresas, instituciones y empresas del metal.

## ¿Quién y para quién? Agentes clave y Colectivo al que va dirigida la buena práctica

- Agentes Claves: ¿Quién promueve, diseña y/o lleva la intervención?:
  - La actuación ha sido diseñada por el Departamento de Promoción Económica del Ayto. de Vitoria-gasteiz. En el jurado que falla los premios se cuenta con la colaboración de Emakunde, SEA Empresarios Alaveses, AMPEA (Asociación de mujeres profesionales y empresarias de Álava), AJEBASK (Asociación de jóvenes empresarios de Álava) y el Servicio de Igualdad del propio Ayto.
- Colectivo al que va dirigida la Intervención: Empresas

## ¿Cantidad, calidad? Resultados: valoración

- Evaluación de la intervención (nivel de cumplimiento de los Objetivos, Comentarios Positivos y Negativos, y Criterios de Evaluación)
  - En esta primera convocatoria del premio durante el 2005, han sido numerosas las empresas interesadas y las peticiones de información solicitadas, aunque finalmente sólo 5 empresas se han presentado oficialmente.
- Número de personas/entidades/empresas beneficiarias de la Intervención: 3000
- Número de Ayudas concedidas (personas o entidades beneficiarias directas): 4

### IV. Acciones de formación / extensión del compromiso con la igualdad

#### FASE 1. Diagnóstico

##### Etapa 1. Determinación de la situación actual

Con la elaboración del Plan de Igualdad el Ayuntamiento ha iniciado el proceso de incorporación del enfoque integrado de género en la política municipal. Sin embargo ha detectado entre el propio personal de Ayuntamiento que existen un gran desconocimiento sobre cómo aplicar el enfoque integrado de género. También ha detectado entre la población que este Plan no se conoce suficientemente y que cuando se conoce su existencia se desconoce su utilidad.

##### Etapa 2. Análisis de las políticas.

Una vez elaborado el Plan, éste no se ha difundido suficientemente entre la población. Se detecta que han sido informadas principalmente las asociaciones de mujeres y otros organismos vinculados a la igualdad de oportunidades, por lo tanto este plan es más conocido entre mujeres que entre hombres.

No se ha realizado una formación específica en materia de igualdad entre el personal del ayuntamiento.

## FASE 2. Planificación con enfoque de género.

### Etapa 1. Diseño de objetivos

- ▣ Profundizar en el conocimiento y capacitación con enfoque de género.
- ▣ Asegurar la eficacia del plan mediante la capacitación del personal del ayuntamiento.
- ▣ Extender a la población el compromiso del Ayuntamiento con la Igualdad.

### Etapa 2. Formulación de medidas.

- ▣ Formación para la inclusión de la perspectiva de género en la acción sindical. Esta medida está relacionada con favorecer el incremento de presencia femenina en la representación sindical y los beneficios relativos a la igualdad que puedan devenir en la negociación de los convenios.
- ▣ Incluir en el plan de formación del ayuntamiento acciones formativas relativas a la igualdad y a la incorporación del enfoque integrado de género en la gestión de políticas municipales.
- ▣ Inclusión del módulo de sensibilización para la igualdad de oportunidades en las acciones formativas de cualquier tipo que imparta el Ayuntamiento. Esta medida está relacionada con el área de empleo y promoción económica.
- ▣ Incluir en las acciones formativas dirigidas al personal del Ayuntamiento, un módulo de sensibilización para la igualdad.
- ▣ Acordar con las entidades formativas existentes en el municipio la inclusión de contenidos de igualdad de oportunidades en las diferentes especialidades formativas.
- ▣ La selección de docentes ha de tener en cuenta la experiencia y el conocimiento especializado en materia de igualdad y perspectiva de género, para que incorporen esta perspectiva en su planteamiento didáctico.

### FASE 3. Evaluación.

#### Etapa 1. Elaboración de Indicadores de Género

- ▣ Participación de mujeres y hombres en las acciones formativas.
- ▣ Participación de mujeres y hombres en los equipos docentes.
- ▣ Transferencia al puesto de trabajo de los contenidos recibidos
- ▣ Mejor y más profundo conocimiento del Plan de Igualdad entre la población

#### Etapa 2. Fases de la Evaluación, Implementación e Impacto de género

Planificación: ¿Se ha contado en la planificación con personal experto para la definición de los contenidos de las acciones formativas? ¿Se ha diseñado la difusión de manera que llegue a todo el personal de la entidad, incluso a quien se encuentre de baja o excedencia? ¿Se ha informado correctamente de la utilidad de esta formación y de su alineación con el compromiso del Ayuntamiento?

Implementación: ¿Se ha planteado la formación atendiendo a disponibilidad de hombres y mujeres para favorecer su participación? ¿Se ha organizado la formación en instalaciones accesibles? ¿Se han articulado medidas de conciliación? ¿Se ha supervisado el perfil profesional del personal docente?

Impacto de género: ¿Se han recogido cuestionarios de evaluación expost para valorar la transferencia al puesto de trabajo? ¿Se ha detectado un mayor conocimiento del plan? ¿Se ha detectado una mayor sensibilidad hacia la igualdad?

### V. Prevención de la violencia de género

A continuación se exponen una serie de buenas prácticas desarrolladas por diferentes entidades en materia de prevención de violencia de género. Extraídas del Banco de Buenas Prácticas para la prevención de la violencia de género de Fundación Mujeres.

**Denominación: Assegura't! Còmic de Prevenció de les Violències Masclistes**

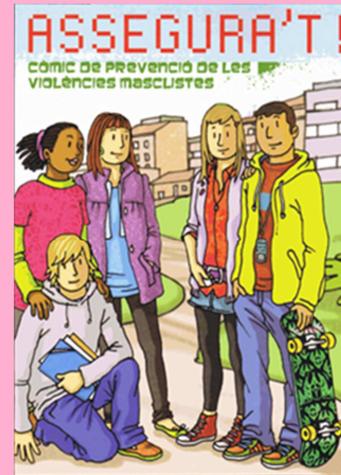
Entidad: Generalitat de Catalunya

Ámbito: Autonómico

Año: 2010

Síntesis:

Comic dirigido a población joven para prevenir, detectar y evitar posibles situaciones de violencia de género. Recopila cinco historias protagonizadas por estudiantes de secundaria que abordan cinco tipos de violencia de género en el ámbito de la pareja, en el ámbito de la familia y en el ámbito socio-comunitario. Presenta situaciones cercanas en las que se pueden encontrar las y los jóvenes en su día a día, y al final de cada capítulo informa sobre cuáles son sus derechos, las medidas de autoprotección, así como otros recursos.



Redactado por el grupo de difusión del Programa de Seguridad contra la Violencia Machista (agentes de la Policía de la Generalitat – Mossos d'Esquadra y profesionales del Departament d' Interior, Relacions Institucionals i Participació), con ilustraciones de Eva Garcés, es una herramienta que viene a complementar los talleres que vienen impartiendo los Mossos d'Esquadra en los institutos.

Aspectos a destacar:

- ▣ Colaboración de diferentes instituciones (Interior, Seguridad)

- Se complementa con charlas en institutos
- Como complemento se ha elaborado una guía didáctica para el profesorado.

### Denominación: Campaña los buenos tratos

Entidad: Promovido por AL-SUR Comunicación y Sostenibilidad

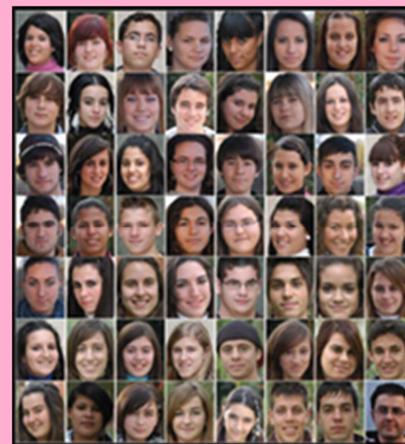
Agentes implicados: Colegios de Abogados de Málaga, Área de Mujer del Ayuntamiento de Málaga, Área de Igualdad y Participación Ciudadana de la Diputación de Málaga, Área de Juventud de la Diputación de Málaga, Área de Cultura del Ayuntamiento de Málaga, Instituto Andaluz de la Mujer y Cajamar.

Ámbito: Local

Año: 2009

Síntesis:

El proyecto se vale de una fórmula primaria de debate y comunicación, el teatro, la improvisación y la interpretación como un instrumento poderoso para entender el problema de la violencia de género, comprender sus causas y evitar sus consecuencias. Esta experiencia es única en España, ya que es la primera vez que de una forma reglada y durante todo un curso, el alumnado de centros de enseñanza de Málaga, futuros protagonistas o espectadores de las situaciones que recrean en sus talleres teatrales, toman conocimiento directo sobre lo que significa la violencia de género.



Aspectos a destacar:

- Es una iniciativa consolidada, que lleva desarrollándose 3 años.
- Implicación de numerosos agentes
- Se aborda la violencia de género como una asignatura optativa reglada dentro del horario lectivo
- Se complementa con otras actuaciones teatrales, elaboración de documental
- Ha sido galardonada con el Reconocimiento al Mérito Educativo Málaga 2009

**Denominación: Acompaña-t**

Entidad: Fundación Tomillo

Ámbito: Comunidad de Madrid

Año: 2012

Síntesis

Es un programa puesto en marcha por la Fundación Tomillo, financiado por Johnson&Johnson, dirigido a mujeres víctimas de violencia de género con o sin denuncia interpuesta, con o sin documentación en regla (en el caso de mujeres inmigrantes), cuyo objetivo es mejorar sus vidas y su bienestar social mediante acciones de desarrollo personal y social que faciliten su acceso al mercado laboral formal. Las mujeres participantes son mujeres de la Comunidad de Madrid que son derivadas de servicios públicos así como de programas y servicios de la propia Fundación Tomillo.



Aspectos a destacar:

- El programa atiende a todas las mujeres víctimas de violencia de género, sin necesidad de denuncia ni documentación administrativa en vigor.
- En todas las acciones habrá un acompañamiento telefónico, presencial, físico (juicios, sistema de salud, servicios sociales, etc.) y los itinerarios personalizados son prolongados en el tiempo.

## VI. Coeducación

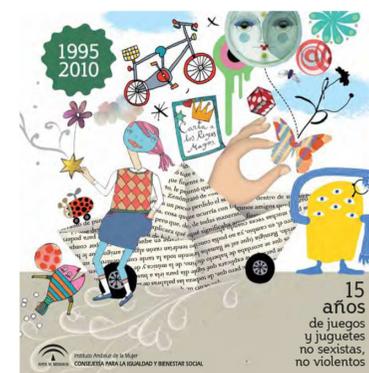
### 15 años de juguetes no sexistas, no violentos (1995 – 2005) Instituto Andaluz de la Mujer

En 1995 el Instituto Andaluz de la Mujer inició una de las Campañas de sensibilización más antigua de su institución, se trata de la **Campaña del Juego y el Juguete No Sexista, No violento**, que surgió a partir de la realización de actividades, promovidas desde los Centros de la Mujer, dirigidas a sensibilizar a la población en general sobre la necesidad de eliminar el contenido sexista y violento de muchos juegos y juguetes y de desarrollar una actitud crítica sobre el consumismo y la publicidad que se genera en torno a ellos. La campaña inicial se denominó **Iguales jugando**.

Muchos Centros Educativos se interesaron por esta iniciativa y se unieron a la realización de las actividades organizadas alrededor de las fechas Navideñas, cuando existe más demanda y se realiza más publicidad de juegos y juguetes en los medios de comunicación.

Así el **Instituto Andaluz de la Mujer** ha continuado realizando anualmente esta Campaña, que suele contar con el apoyo y colaboración de la Consejería de Educación, a la que se han unido, en ocasiones, otros Organismos e Instituciones. Cada año, suele girar en torno a un lema, dirigiéndose mediante la edición de materiales y diversas actuaciones, tanto al público en general, como al ámbito educativo más directamente.

<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/index.php/coeducacion/campanas/campana-del-juego-y-el-juguete-no-sexista-no-violento>



<b>Lemas de las Campañas</b>	2009 Diez ideas para 2010	2008 La publicidad también juega	2007 Nuevas formas de jugar
2006 Vivir los cuentos	2005 Videojuegos ¿a qué juegas?	2004 Rechaza la publicidad sexista	2003 Mira la publicidad con otros ojos
2002 Jugar sin violencia	2001 A jugar... que de todo aprenderás	2000 Juegos de papel	1999 Imagina... ¿jugamos? ¿a qué?
1998 Un mundo de sueños	1997 Llegan al corazón	1996 Los juguetes enseñan a vivir	1995 Iguales jugando

Destacamos a continuación, algunas de las actividades realizadas en estas campañas:

**2009. Diez ideas para 2010.** Edición y distribución de un *Decálogo para elegir juegos y juguetes No Sexistas, No violentos* y un *CD Interactivo* que recoge el Decálogo: Selección de recursos textuales y audiovisuales que se ofrecen como herramientas útiles para trabajar en el aula y en las familias con niñas, niños y adolescentes.

**2008: La publicidad también se juega.** Campaña dedicada al análisis crítico de la Publicidad de juegos y juguetes. Edición de materiales dirigidos al profesorado, a las familias y al alumnado de Infantil, Primaria y Secundaria y se componen de una *Guía Didáctica* y un *Cuaderno de Actividades* con propuestas para trabajar con las familias y otras para trabajar con el alumnado según los diferentes ciclos, además de criterios de evaluación para hacer una reflexión individual y grupal e indicadores para elegir los mejores regalos.

**2007. Nuevas formas de jugar.** Edición de una *Guía para transformar los juegos tradicionales* que propone la revisión, desde un enfoque de género, de los juegos tradicionales destacando sus valores positivos y mostrando otras formas de jugar que generen hábitos participativos en igualdad.

**2006. Vivir los cuentos.** Edición de una *Guía para la detección de los cuentos sexistas* cuyo título es *Guía para contar los cuentos*. A partir del análisis de cuentos clásicos, esta guía pretende ofrecer una herramienta útil para aprender a detectar y a eliminar el sesgo sexista y los elementos violentos de los cuentos que se cuentan a las niñas y los niños.

**2005. Videojuegos ¿a qué juegas?** Edición de la *Guía didáctica para el análisis de los videojuegos* cuya finalidad es ofrecer una serie de actividades para aprender a mirar, comprender, analizar, interpretar, valorar y, finalmente, transformar los videojuegos. Estas actividades pueden ser incorporadas al currículo del aula en las diferentes áreas, tanto en Primaria como en Secundaria.

**2004. Rechaza la publicidad sexista.** Material de Coeducación editado en colaboración entre el Instituto Andaluz de la Mujer y la Consejería de Educación y Ciencia. Los materiales se componen de dos cuadernillos: uno de ellos recoge la descripción del *Proyecto del CEIP «Santa Teresa», de Fuentes de Andalucía (Sevilla)*, seleccionado como la mejor experiencia en la Campaña del año 2003, con sus objetivos, actividades (de sensibilización, formación y acción) y valoración final. El segundo es una publicación titulada *Una brújula para padres y madres* dirigido a las familias, que pretende dar una información útil sobre la importancia del juego y el juguete para llevar a reflexionar y crear una conciencia crítica sobre la publicidad y el consumismo. Ofrece consejos para elegir juguetes, juegos tradicionales, etc.

**2003. Mira la publicidad con otros ojos.** Carpeta que contiene 27 experiencias didácticas realizadas en el año 2001 en Colegios de Educación Infantil y Primaria de las ocho provincias andaluzas como resultado de su participación en un concurso de experiencias de aula y de centro relacionadas con el juego y el juguete no sexista, no violento, para lo que contaron con las actividades que contenía el libro *A jugar... que de todo aprenderás*, unidad didáctica con abundante material educativo distribuida en la Campaña de 2001.

**2001. A jugar que de todo aprenderás.** Material didáctico dirigido a Centros Educativos de Educación Infantil y Primaria, con la finalidad de fomentar el juicio crítico frente a la competitividad, la violencia, el sexismo y la desigualdad que se transmiten en muchos juegos y juguetes. Aborda la necesidad de educar para el consumo responsable, en los valores de apreciación y cuidado así como aprender a seleccionarlos.

**1997. Llegan al corazón.** La Unidad Didáctica coeditada en la Campaña *Llegan al corazón* corresponde al centro de interés: *El juego y el Juguete* contenido en el programa *Harimaguada*, editado por el Gobierno de Canarias. Su objetivo es fomentar el juicio crítico frente al consumo y la utilización sexista de los juegos y juguetes, desarrollando la creatividad, la cooperación en el juego y cuidado de los juguetes propios y de los demás.

**1996. Los juguetes enseñan a vivir.** Esta Campaña dirigida a la población en general y a madres y padres en particular, pone especial énfasis en que los mensajes sean percibidos por la población infantil. También se inicia la edición de las pequeñas revistas de gran tirada y que se distribuyen en centros educativos de Educación Infantil y Primaria con gran éxito por las actividades y juegos que contiene.

En **2001** se realizó la campaña **La violencia no es un juego** con el objeto de difundir los materiales realizados en las campañas anuales a través de las redes sociales, para ello ha creado nuevos perfiles en Facebook, Tuenti y Youtube, bajo el título "La Violencia no es un juego".



## VII. Urbanismo

### Mapa de la Ciudad Prohibida.

¿Qué es un mapa de la ciudad prohibida?

Se trata de una herramienta que permite identificar las zonas de la ciudad percibidas por las mujeres como prohibidas por inseguras o de difícil tránsito y que impiden o limitan su plena libertad de movimientos.

En estos mapas no solo se tienen en cuenta aspectos de seguridad. Siendo éstos los más importantes, otras cuestiones como el transporte, la accesibilidad, el uso del espacio urbano... son consideradas para definirlos.

Numerosos municipios del País Vasco han realizado sus mapas.

### Aspectos a estudiar

Tomando como referencia el Mapa de la Ciudad Prohibida de Bilbao, son varios los aspectos de la vida de las ciudades que deben tenerse en cuenta desde un enfoque de género a la hora de elaborar su planificación y su diseño:

**1. Transporte:** las pautas de movilidad de hombres y mujeres difieren. El hombre realiza desplazamientos más pendulares, casa-trabajo-casa, en cambio los de las mujeres atienden a más necesidades y realizan movimientos más complejos, se desplazan a los centros educativos, de día, deportivos, comercios, etc. que muchas veces tienen una deficiente comunicación entre sí.

En general, el transporte ciudadano suele estar organizado en forma de estrella, de modo que casi todos los medios de transporte se comunican con el centro, pero la conexión entre los barrios suele ser deficiente. En pocas ciudades existe lo que podríamos llamar una conexión circular. Por otra parte, los horarios del transporte están al servicio del empleo con horario diurno, sin embargo hay sectores como los de la limpieza y la salud, tradicionalmente feminizados, que requieren horarios especiales, por lo que si no disponen de un transporte público adecuado y seguro, las mujeres ven restringidas sus posibilidades de acceso al empleo. Si a esto añadimos que son ellas las que utilizan en mayor medida el transporte público, ya que disponen de recursos económicos más reducidos, y que realizan más recorridos, podemos concluir que el transporte ciudadano no está pensado para los colectivos que más lo necesitan sino que sigue organizado con viejos esquemas que no facilitan precisamente la igualdad, sino que perpetúan un sistema tradicional masculino.

**2. Vivienda:** Es importante crear en las viviendas y en los barrios espacios comunes tanto interiores como exteriores, al igual que servicios básicos como comercios, jardines, espacios de juego, transporte público, etc., donde se facilite el encuentro y la convivencia. Así se favorece la creación de redes de solidaridad entre la vecindad, se contribuye a que los barrios sean más seguros y se facilita la autonomía de las personas, principalmente de la población infantil y las personas mayores y/o dependientes, acortando su periodo de dependencia, lo que repercutirá favorablemente en la gestión del tiempo de las mujeres.

**3. Espacio urbano:** El diseño del espacio de la ciudad puede ayudar mucho a facilitar la vida de sus habitantes. Cosas sencillas como un mobiliario urbano adecuado y cuidado, la reducción de la intensidad del tráfico y su velocidad, unas aceras anchas y rebajadas en los pasos de cebra que faciliten el tránsito de las personas con problemas de movilidad, lugares ajardinados, bancos para que puedan pararse a descansar y relacionarse, calles peatonales, servicios/baños públicos estratégicamente colocados por toda la ciudad,

espacios de juego, lugares donde pasear con tranquilidad, ayudan a transformar el paisaje urbano haciéndolo más habitable y contribuyen a la interrelación de las personas, a su autonomía y a su seguridad.

**4. Seguridad:** es importante acometer medidas que faciliten la seguridad como que exista una buena iluminación y visibilidad en las calles y plazas, que se eliminen los escondrijos y los lugares de un único acceso, que se disponga de un transporte público con suficientes recorridos y frecuencias, etc. También está el tema de la seguridad vial. Un tráfico menos denso y con menos velocidad, facilita la seguridad del tránsito de los peatones y por tanto, les da más autonomía para desplazarse. Esto es importante porque el temor de lo que pueda ocurrirles a los miembros más desprotegidos de la familia, hace que las mujeres tengan que disponer de su tiempo para acompañarles.

**5. Presencia simbólica de las mujeres.** La falta de reconocimiento de las mujeres en el espacio público se puede ver en la carencia de referentes femeninos en la nomenclatura de las calles, plazas, parques, edificios y esculturas por lo que recuperar la memoria de las mujeres en las ciudades es un elemento clave para el reconocimiento y visibilización de su aportación.

#### Metodología de realización del mapa de la ciudad prohibida:

La metodología se basa en la realización de un proceso participativo en el que se escuchan y atienden las necesidades de mujeres de diferentes edades, situaciones y condición. El proceso seguido en el caso del mapa de la ciudad prohibida de Irún es el siguiente:

- Talleres participativos con mujeres o centros de enseñanza con grupos mixtos de estudiantes del municipio donde estén representadas diferentes edades y realidades (conocimiento de la realidad desde la perspectiva de género).
- Trasladar la información obtenida y las reflexiones elaboradas al personal técnico municipal de las áreas de urbanismo y obras. Se elabora un listado de cuestiones y lugares que se han identificado como puntos de inseguridad y se analizan conjuntamente las causas y posibles soluciones.
- Edición del Mapa de la Ciudad Prohibida para las mujeres donde se señalan los puntos que han sido identificados por las mujeres y consensuados con el personal técnico.
- Socialización del trabajo realizado a través de la presentación del proyecto a la ciudadanía

(Mapa de la Ciudad Prohibida. Irún, 2011. Ayuntamiento de Irún, Emakunde, Murgibe, consultoría de igualdad)

[http://www.irun.org/mujer/down/ciudad\\_prohibida\\_es.pdf](http://www.irun.org/mujer/down/ciudad_prohibida_es.pdf)

### Ejemplos:

Los municipios que han realizado el mapa suelen plasmarlo en folletos u otro tipo de material divulgativo donde se señalan las áreas problemáticas a la vez que se indican las posibles soluciones de los puntos negros de la ciudad.

Otra opción es la creación de un blog en el que se pueden etiquetar las zonas prohibidas en google maps y compartir esa información con el resto de visitantes del blog. Se consigue así que el mapa de la ciudad prohibida sea un espacio vivo, actualizado y colaborativo.

[http://plazandreok.blogspot.com.es/2006/08/el-mapa-de-la-ciudad-prohibida-en\\_04.html](http://plazandreok.blogspot.com.es/2006/08/el-mapa-de-la-ciudad-prohibida-en_04.html)

## 5. Recursos



### 5.1. Recursos Web

5.1.1. Organismos y Recursos

5.1.2. Documentos

### 5.2. Bibliografía

## 5.1. Recursos Web

### 5.1.1. Organismos y Recursos

- Instituto de la mujer de Castilla la Mancha

<http://www.institutomujer.jccm.es/>

- Instituto de la Mujer. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

[www.inmujer.gob.es](http://www.inmujer.gob.es)

- Espacio promovido y financiado por el [Instituto de la Mujer](#), Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

<http://www.e-igualdad.net/>

- Banco de buenas prácticas para la prevención de la violencia de género. Fundación Mujeres

<http://www.observatorioviolencia.org/bbpp.php>

Observatorio de la Mujer. Ministerio del Interior

<http://www.policia.es/observatorio/inicio.html>

- Federación de Municipios y Provincias. Área de Igualdad

[http://www.femp.es/Portal/Front/Atencion\\_al\\_asociado/Comision\\_Detalle/\\_9CJy9Y2ZCoETgWRH4c6o8ksXpsv\\_4WPzIDKfaScU6rUfEsmBC\\_P\\_DmGo\\_4qw4iZAGhGfNrVFT9041L3p-9DKEg](http://www.femp.es/Portal/Front/Atencion_al_asociado/Comision_Detalle/_9CJy9Y2ZCoETgWRH4c6o8ksXpsv_4WPzIDKfaScU6rUfEsmBC_P_DmGo_4qw4iZAGhGfNrVFT9041L3p-9DKEg)

- Fundación Mujeres. Enlaces a organismos de igualdad

<http://www.fundacionmujeres.es/enlaces/index/9>

## 5.1. 2. Documentos

- Instituto Asturiano de la Mujer. Publicación Cuida tu lenguaje, lo dice todo

<http://web.educastur.princast.es/proyectos/coeduca/wp-content/uploads/2008/01/cuida%20tu%20lenguaje.pdf>

- Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz. Buenas prácticas en materia de mujer y empleo.

[http://www.vitoria-gasteiz.org/we001/was/we001Action.do?idioma=es&aplicacion=wb021&tabla=contenido&uid=2d792cc6\\_122064b5d62\\_7fac](http://www.vitoria-gasteiz.org/we001/was/we001Action.do?idioma=es&aplicacion=wb021&tabla=contenido&uid=2d792cc6_122064b5d62_7fac)

- Inventario: el mainstreaming de género en la práctica. Experiencias ejemplares y buenas prácticas. Instituto Andaluz de la Mujer.  
<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/sites/default/files/documentos/111.pdf>
- Uso de las Tics para la Igualdad. Fundación Directa  
[http://www.e-igualdad.net/sites/default/files/uso\\_TIC\\_def.pdf](http://www.e-igualdad.net/sites/default/files/uso_TIC_def.pdf)
- Guía de urbanismo con perspectiva de género. Región de Murcia  
[http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=7358&IDTIPO=246&RASTRO=c890\\$m23040](http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=7358&IDTIPO=246&RASTRO=c890$m23040)
- Campaña del juguete no sexista, no violento. Andalucía  
<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/index.php/coeducacion/campanas/campana-del-juego-y-el-juguete-no-sexista-no-violento>

## 5.2. Bibliografía

GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE INDICADORES DE GÉNERO. Instituto de la Mujer de Castilla la Mancha. Unidad para la Igualdad de Género en Castilla la Mancha. Global Equality 2010.

GUÍA PRÁCTICA. LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS LOCALES. Ayuntamiento de Sagunto. Equal MORVEDRE. Likadi (2004)

PLAN DE IGUALDAD AYUNTAMIENTO DE ROQUETAS DE MAR.

GUIA PARA LA REVISIÓN DEL LENGUAJE DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO. Mercedes Bengoechea. Decana de la Facultad de Filosofía

y Letras de la Universidad de Alcalá de Henares. Integrante de la Comisión NOMBRA (Comisión Asesora sobre Lenguaje del Instituto de la Mujer)

Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Leganés 2008 – 2011

ANÁLISIS DE MEDIDAS Y PLANES DE IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. INFORME 2011

Observatorio de Medidas y Planes de Igualdad en la Negociación Colectiva.

UGT. Subvencionado por Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad y Fondo Social Europeo.

GUIA PARA LA CREACIÓN DE UNA COMUNICACIÓN EN IGUALDAD. Elaboración del Manual: Miren López Loizaga

Coordina: Garbiñe Mendizabal

Entidades homologadas en materia de Igualdad de Oportunidades y Políticas de Género por Diputación Foral de Bizkaia. Barakaldo (Bizkaia) 2005

LÓPEZ DíEZ, Pilar, 2003: UTILIZACIÓN NO SEXISTA DE LA IMAGEN EN ACCIONES DE MARKETING Y PUBLICIDAD. Proyecto Parekatuz. Diputación Foral de Bizkaia.

GLOSARIO DE TÉRMINOS RELACIONADOS CON LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO. PROYECTO EQUAL "EN CLAVE DE CULTURAS" 2007 FONDGCAM reúne a 117 Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo (ONGD) con sede en la Comunidad de Madrid.

GUÍA PRÁCTICA PARA LA INCORPORACIÓN DEL MAINSTREAMING DE GÉNERO ¿CÓMO APLICAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS? Instituto de la Mujer de Castilla la Mancha. Unidad para la Igualdad de Género en Castilla la Mancha. Global Equality 2009.

MANUAL PARA ELABORAR UN PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer.

MANUAL PRÁCTICO PARA UNA SEÑALIZACIÓN URBANA IGUALITARIA. Ministerio de Igualdad. Federación de Municipios y Provincias

IMPACTO DE LA LEY ORGÁNICA 3/2007, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA REPRESENTACIÓN DE MUJERES EN EL ÁMBITO DE LA POLÍTICA LOCAL. Ministerio de Igualdad. Federación de Municipios y Provincias

GUÍA PARA SENSIBILIZAR Y PREVENIR DESDE LAS ENTIDADES LOCALES LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Federación de Municipios y Provincias

GUÍA PARA LA CONSTITUCIÓN DE CONSEJOS MUNICIPALES DE LAS MUJERES. Ministerio de Igualdad. Federación de Municipios y Provincias

DOCUMENTO MARCO PARA LA GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS LOCALES DE IGUALDAD. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Federación de Municipios y Provincias